

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича

Факультет фізичної культури, спорту та реабілітації
Кафедра теорії та методики фізичної культури

ОСОБЛИВОСТІ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ
СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ (ОП «ФІЗИЧНА КУЛЬТУРА»)
ДО РОЗВ'ЯЗАННЯ КОНФЛІКТІВ У ПРОЦЕСІ РЕАЛІЗАЦІЇ
ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОСВІТНІХ ЗАКЛАДАХ
Кваліфікаційна робота
Рівень вищої освіти – другий (магістерський)

Виконав: студент 2-го курсу, 205-м групи
спеціальності

014.11 «Середня освіта (Фізична культура)»
(шифр і назва спеціальності)

Огірок Тарас Іванович
(прізвище, ім'я по батькові)

Керівник: канд. пед. наук, доцент Киселиця О.М.

До захисту допущено:

Протокол засідання кафедри № _____

від «___» _____ 2025 р.

Зав. кафедри _____ доц. Іван ВАСКАН

Чернівці – 2025

АНОТАЦІЯ

У дослідженні розглядаються загальні підходи до управління конфліктами в педагогічному середовищі закладів освіти. Аналізуються превентивні заходи, що сприяють запобіганню конфліктів, а також конструктивні методи їх вирішення через медіацію та переговори. Зазначено важливість розвитку професійної етики, управління стресом та підтримки психологічного клімату в колективі. Окрему увагу приділено ролі відкритого діалогу та навичкам ефективної комунікації для зниження конфліктного потенціалу в школах. Наукове дослідження має практичне значення для педагогів, психологів та адміністрації закладів освіти.

Ключові слова: управління конфліктами, педагогічний колектив, медіація, переговори, комунікація, професійна етика, психологічний клімат, стресостійкість.

ABSTRACT

The research examines general approaches to conflict management in the pedagogical environment of educational institutions. Preventive measures contributing to the prevention of conflicts, as well as constructive methods of resolving them through mediation and negotiations, are analyzed. The importance of the development of professional ethics, stress management and maintaining the psychological climate in the team is noted. Particular attention is paid to the role of open dialogue and effective communication skills to reduce conflict potential in schools. Scientific research is of practical importance for teachers, psychologists and administrators of educational institutions.

Key words: conflict management, teaching staff, mediation, negotiation, communication, professional ethics, psychological climate, stress resilience.

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів наукових досліджень інших авторів

мають посилання на відповідне джерело.



(підпис)

Огірок Т.І.

ЗМІСТ

Вступ	4
Розділ 1. Теоретико-методологічні основи педагогічного конфлікту у професійній діяльності вчителя фізичної культури	10
1.1. Сутність і характеристика поняття конфлікту як соціально-психологічного явища	10
1.2. Функції та причини конфліктів у закладах освіти	13
1.3. Особливості та типологія професійних конфліктів у закладах загальної середньої освіти	16
1.4. Загальні підходи до управління конфліктами у педагогічному середовищі закладів освіти	20
Розділ 2. Методи та організація дослідження	24
2.1. Методи дослідження	24
2.2. Організація дослідження	28
Розділ 3. Аналіз та результати експериментального дослідження педагогічних умов врегулювання конфлікту у професійній діяльності вчителя фізичної культури	30
3.1. Методика розвитку готовності майбутніх фахівців середньої освіти (фізична культура) до вирішення професійних конфліктів	30
3.2. Оцінка рівня готовності майбутніх фахівців середньої освіти (фізична культура) до вирішення конфліктів у професійній діяльності в закладах загальної середньої освіти	45
3.3. Підсумки формувального етапу експериментального дослідження	55
Висновки	68
Список використаних джерел	70
Додатки	75

ВСТУП

Актуальність дослідження. З огляду на динамічні суспільні трансформації, що характеризуються зростанням стресів і конфліктів, сучасний етап розвитку освіти в Україні актуалізує пріоритетне завдання загальноосвітніх закладів: забезпечення життєвої компетентності та соціально-психологічної стійкості учнів. Ефективна адаптація молоді до цих змін, її здатність до вирішення складних соціально-психологічних суперечностей стають критично важливими. Такий виклик зумовлює необхідність якісних змін у підходах до міжособистісної взаємодії між учителем та учнями та висуває нові вимоги до професійної підготовки майбутніх педагогів для забезпечення їхньої конструктивної участі у навчально-виховному процесі. Цей вектор розвитку є нормативною основою, що зафіксована у Законі України «Про освіту», Національній доктрині розвитку освіти та провідних вітчизняних педагогічних концепціях (демократизації, гуманізації).

Через різноманітність і складність міжособистісних стосунків, особливо в умовах конфлікту, вчитель мусить мати високий рівень готовності до гуманної взаємодії з учнями. Оскільки від конструктивного чи деструктивного вирішення конфлікту залежить адекватність формування особистості школяра, навчання майбутніх учителів продуктивним стратегіям міжособистісної взаємодії у конфліктних ситуаціях є критично важливою проблемою їхньої професійної підготовки.

Історія суспільства нерозривно пов'язана із соціальними протиріччями, які виникали на різних рівнях: міжнародному (між державами, етносами, конфесіями), груповому (між класами, соціальними групами) та індивідуальному (сімейні, міжособистісні та внутрішньоособистісні). Розв'язання конфліктів, що ґрунтується на застосуванні сили (як історично, так і в сучасних реаліях), провокує поглиблення соціальних змін та сприяє поширенню руйнівних механізмів у розвитку особистості.

Діяльність сучасного педагога характеризується багатофункціональністю, специфікою міжособистісних конфліктів та високою мірою відповідальності за кінцеві результати професійної праці. Враховуючи ці фактори, майбутній вчитель критично потребує розвиненої саморегуляції та психічної витривалості, що вимагає емоційної стриманості та вміння контролювати власну поведінку.

Дослідження питань управління психічними станами та збереження ментального здоров'я студентів педагогічних вишів є ключовою проблемою, яка вивчається такими відомими вченими-психологами, як Н. Данилова, Є. Ільїн, Т. Кириленко, А. Леонова, С. Миронець, Т. Немчин, В. Юрченко, Т. Якимчук та ін.

Особливості сучасної педагогічної роботи демонструють, що й самі школярі очікують від наставника готовності до інновацій, гнучких навчальних методик, безперервного пошуку нових форматів роботи та постійного самовдосконалення. За таких умов ключове значення набуває компетентність вчителя щодо регуляції власних психічних станів. Психологічні аспекти професійної підготовки майбутніх освітян висвітлені у працях Л. Долинської, Л. Мітіної, В. Семиченко, С. Яремчука та інших науковців. Однак, особистісним якостям зазвичай приділяється менше уваги, ніж суто професійним. Як наслідок, у системі вищої педагогічної освіти виникає суттєва невідповідність між суспільними вимогами до особистісних властивостей випускників і відсутністю чіткої цільової установки на цілеспрямований розвиток саморегуляції протягом усього освітнього процесу у ЗВО.

Одне з ключових завдань професійної підготовки педагогів полягає в забезпеченні майбутніх учителів фаховою компетентністю у сфері профілактики та управління соціальними конфліктами. Готовність викладача до конструктивного розв'язання конфліктів виконує подвійну функцію: по-перше, компетентний у конфліктології педагог може передати цей досвід учням; по-друге, він значно ефективніше керує взаєминами у системі

«вчитель-учень», що в кінцевому підсумку підвищує якість освітнього процесу.

Актуальність дослідження педагогічних питань, пов'язаних із подоланням конфліктності у освітньо-виховному середовищі, зумовлена сучасними вимогами школи, зокрема процесами демократизації й гуманізації. Значна увага дослідженню різних видів конфліктів, конфліктних ситуацій, їх рівнів і стадій розвитку приділена у спеціальних працях багатьох науковців, серед яких В. Абрамова, В. Андрєєва, Ф. Бородкін, Ф. Василюк, А. Гусєва, О. Донченко, Є. Зайцева, І. Зимня, А. Кармін, М. Лебедева, Т. Титаренко та інші.

Специфіка конфліктів в освітній системі також вивчається у працях низки авторів, серед яких І. Башкатова, Л. Воробйов, Т. Драгунова, В. Журавльов, В. Кан-Калик, О. Кузьменков, Л. Мітіна та інші.

Вивчення наукових джерел показує, що хоча питання формування здатності вчителя до саморегуляції в умовах педагогічних конфліктних ситуацій давно привертає увагу дослідників та викликає значний інтерес, у контексті роботи сучасних освітніх закладів ця проблематика залишається недостатньо вивченою. Отже, дослідження проблеми педагогічного конфлікту у професійній діяльності майбутнього вчителя фізичної культури є важливим практичним завданням педагогічної науки і вимагає подальшого наукового опрацювання.

Метою дослідження є: сформулювати теоретичні засади та експериментально підтвердити ефективність педагогічних чинників, що забезпечують здатність майбутніх викладачів фізичної культури до конструктивного врегулювання професійних суперечностей в освітньому середовищі.

Відповідно до сформульованої мети, необхідно вирішити наступні **завдання:**

1. Провести аналіз теоретичних та методологічних засад педагогічних суперечностей у професійній діяльності фахівця з фізичної культури, а також

визначити характерні особливості та класифікацію професійних конфліктів у загальноосвітніх установах.

2. Здійснити експериментальну перевірку педагогічних чинників ефективного розв'язання конфліктів у професійній діяльності майбутнього вчителя фізичної культури.

3. Систематизувати підсумки дослідно-експериментальної роботи, що стосуються вирішення конфліктних ситуацій під час здійснення професійної діяльності у закладах загальної середньої освіти.

Об'єктом дослідження став процес професійної підготовки майбутнього вчителя до міжособистісної взаємодії з учнями.

Предмет дослідження: педагогічні чинники (умови) формування та впровадження персоналізованого підходу (індивідуальної стратегії) до реалізації продуктивних (конструктивних) моделей міжособистісної взаємодії в умовах конфліктної ситуації.

Методи дослідження. У процесі виконання дослідницької роботи на різних етапах застосовувався комплекс взаємопов'язаних наукових методів, зокрема:

- *теоретичні методи:* аналіз філософських, соціально-психологічних та педагогічних джерел задля визначення провідних концепцій щодо проблематики конфлікту; тлумачення ключових категорій дослідження; вивчення кращих педагогічних практик; теоретико-структурне моделювання; синтезування, абстрагування, класифікація та систематизація теоретичних й експериментальних даних; зіставний аналіз; узагальнення.

- *емпіричні методи:* спостереження за навчально-виховною діяльністю студентів і викладачів; методи збору масової інформації (інтерв'ювання, анкетування, опитування, тестування, самооцінювання, експертна оцінка); вивчення кінцевих результатів навчальної діяльності учасників педагогічного процесу в умовах конфлікту; педагогічний експеримент (констатувальний та формувальний етапи).

- *методи обробки даних:* статистична обробка результатів

дослідження міжособистісної взаємодії у конфліктній ситуації; якісний та кількісний аналіз експериментальних показників; методи математичної статистики для підтвердження вірогідності (достовірності) отриманих результатів.

Гіпотеза дослідження полягає в тому, що готовність майбутніх фахівців середньої освіти за освітньо-професійною програмою «Фізична культура» до подолання конфліктів у процесі реалізації професійної діяльності в освітніх закладах залежить від рівня їхньої професійної підготовленості, володіння навичками комунікації та управління конфліктними ситуаціями, а також від розвитку емоційної стійкості і психологічної компетентності. Оволодіння спеціальними педагогічними і психологічними методами сприяє підвищенню ефективності розв'язання конфліктів та покращенню якості освітнього процесу.

Теоретичне значення дослідження полягає в розробці концептуальних основ підготовки майбутніх фахівців середньої освіти до професійного вирішення конфліктів у педагогічному процесі. Визначення основних компонентів готовності, таких як професійна компетентність, навички емоційного інтелекту, комунікативні здібності, а також аналіз факторів, що впливають на конфліктні ситуації в закладах освіти, дають нові можливості для удосконалення навчальних програм і методик підготовки педагогів. Теоретичний вклад полягає в розширенні знань про педагогічну готовність до конфліктів в освітньому середовищі і її вплив на якість професійної діяльності.

Практичне значення одержаних результатів полягає в розробці рекомендацій для підвищення готовності майбутніх вчителів фізичної культури до конструктивного вирішення конфліктних ситуацій у навчальних закладах. Результати дослідження можуть бути використані для вдосконалення навчальних планів, програм і методичних матеріалів, а також для організації тренінгів та курсів підвищення кваліфікації для педагогів. Практичні рекомендації, що базуються на результатах дослідження,

дозволяють формувати в учителів фізичної культури навички ефективного управління конфліктами, покращуючи атмосферу в класах і підвищуючи загальну ефективність освітнього процесу.

Апробація дослідження: участь у студентській науковій конференції Чернівецького національного університету (12-15 травня 2025 року). Факультет фізичної культури, спорту та реабілітації Чернівці: Чернівецького національного університету імені Ю. Федьковича, 2025. С.59-60. Тези з теми дослідження «Конфліктна компетентність майбутніх фахівців з фізичної культури в освітньому середовищі».

Структура й обсяг роботи. Дослідження складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПЕДАГОГІЧНОГО КОНФЛІКТУ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ВЧИТЕЛЯ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ

1.1. Сутність і характеристика поняття конфлікту як соціально-психологічного явища

Конфлікт як соціально-психологічне явище являє собою зіткнення протилежно спрямованих, несумісних інтересів, цілей, позицій, поглядів, думок чи потреб між суб'єктами соціальної взаємодії (індивідами або групами), що супроводжується гострими емоційними переживаннями та активним протиборством сторін.

Конфлікт є об'єктивним і неминучим елементом соціального життя та розвитку, оскільки відображає постійний діалектичний процес виникнення і розв'язання суперечностей.

Конфлікт походить від латинського слова *conflictus* – зіткнення. Його сутність полягає в наступному:

Протиборство – конфлікт як соціально-психологічне явище являє собою зіткнення протилежно спрямованих, несумісних інтересів, цілей, позицій, поглядів, думок чи потреб між суб'єктами соціальної взаємодії (індивідами або групами), що супроводжується гострими емоційними переживаннями та активним протиборством сторін [26, с. 15].

Конфлікт є об'єктивним і неминучим елементом соціального життя та розвитку, оскільки відображає постійний діалектичний процес виникнення і розв'язання суперечностей.

Конфлікт походить від латинського слова *conflictus* – зіткнення. Його сутність полягає в наступному:

– Протиборство: це відносини між суб'єктами, що характеризуються їхньою боротьбою або протистоянням.

– Основа суперечностей: конфлікт виникає на ґрунті протилежно

спрямованих мотивів (потреб, інтересів, цілей, ідеалів, переконань) або суджень (думок, поглядів, оцінок).

– Емоційний компонент: супроводжується негативними емоційними переживаннями (гнів, образа, страх, напруга) та високим ступенем напруженості.

– Прагнення до реалізації інтересів: кожна сторона прагне нав'язати свою точку зору чи мету і завадити іншій стороні досягти її цілей.

– Необхідність розв'язання: вимагає обов'язкового розв'язання, оскільки без цього неможливе нормальне функціонування соціальної групи чи суспільства [2, с. 5].

Будь-який конфлікт має свою структуру, що включає:

1. Конфліктна ситуація (накопичення суперечностей, що створюють об'єктивну основу для конфлікту (протилежні позиції, цілі, інтереси)).

2. Учасники (суб'єкти) конфлікту (індивіди, групи чи організації, які безпосередньо беруть участь у протиборстві).

3. Предмет конфлікту, об'єкт (те, через що виникає суперечка: ресурси, влада, ідеї, статус, цінності).

4. Інцидент (дія або подія, що запускає відкрите протиборство, робить приховану суперечність явною).

5. Стратегії та тактики (способи поведінки, які обирають сторони для досягнення своїх цілей у конфлікті: співпраця, компроміс, ухилення, пристосування, суперництво) [32, с. 20].

Конфлікт є соціально-психологічним явищем, оскільки він зароджується у соціальному середовищі (взаємодії людей) і нерозривно пов'язаний із внутрішнім світом та переживаннями його учасників.

Соціальний аспект

– Взаємодія – конфлікт виникає лише в процесі соціальної взаємодії між залежними одне від одного сторонами.

– Соціальні позиції та ролі – на бачення і поведінку учасників конфлікту впливають їхній соціальний статус, ролі та позиції в групі чи суспільстві.

– Групові норми та інтереси – часто відображає зіткнення інтересів соціальних груп, організацій, або протиріччя між індивідом і групою (наприклад, конфлікти між профспілкою та адміністрацією) [18, с. 21].

Психологічний аспект

– Сприйняття: конфлікт – це внутрішньо сконструйоване бачення ситуації. Він існує у свідомості учасників як значима психологічна проблема.

– Мотивація: в основі лежать протилежно спрямовані мотиви та незадоволені потреби.

– Емоції та стрес: характеризується гострими емоційними реакціями, високим рівнем стресу та напруги, що впливає на прийняття рішень і поведінку.

– Деформація сприйняття: під час конфлікту часто відбувається спотворення сприйняття опонента («образ ворога»), перебільшення його негативних якостей та мотивів [28, с. 17].

Конфлікти мають як деструктивні, так і конструктивні функції.

Функція	Характеристика
Деструктивні (негативні)	Збільшення ворожості, зниження співпраці, погіршення психологічного клімату, відволікання ресурсів, стрес та незадоволеність.
Конструктивні (позитивні)	Розрядка напруги, стимулювання змін і розвитку, виявлення прихованих проблем, сприяння соціальній інтеграції груп (через зовнішнього ворога), встановлення нових норм та відносин, самопізнання учасників.

Таким чином, конфлікт є складним, багатовимірним явищем, що поєднує об'єктивні соціальні причини (суперечності в інтересах) та суб'єктивні психологічні механізми (сприйняття, емоції, мотивація), які обумовлюють його виникнення, перебіг та наслідки.

1.2. Функції та причини конфліктів у закладах освіти

Конфлікти є невід'ємною частиною соціальної взаємодії, що виникають у будь-якому середовищі, включаючи освітні заклади. Вони можуть виникати між учнями, вчителями, адміністрацією, батьками чи навіть між різними групами персоналу. Проблеми, пов'язані з конфліктами, часто стають перепорою для ефективної реалізації навчального процесу, можуть порушувати психологічний клімат в колективі та спричиняти стрес і напруження у взаєминах між учасниками освітнього процесу. Для розуміння природи конфліктів у закладах освіти важливо розглянути не лише їхні причини, але й функції, які конфлікти можуть виконувати у соціумі [6, с. 7].

Конфлікти виконують певні соціальні функції, які можуть бути як позитивними, так і негативними залежно від їхнього вирішення та контексту. Розгляд функцій конфліктів є важливим для розуміння їхньої ролі у розвитку освітнього середовища.

1) Функція регулювання соціальних відносин

Конфлікти можуть бути інструментом для регулювання соціальних відносин між учасниками освітнього процесу. Вони дозволяють виявити приховані чи неусвідомлені проблеми, що існують у стосунках між учнями, викладачами та адміністрацією. Під час конфлікту стають явними незадоволеність певними аспектами навчального процесу або управлінської діяльності, що дає можливість для коригування та поліпшення освітнього середовища. Наприклад, якщо конфлікт між учителем і учнем викликаний недооцінкою певних аспектів навчального матеріалу, цей конфлікт може призвести до перегляду методів викладання та корекції навчального плану[7].

2) Функція мобілізації емоційної енергії

Конфлікти здатні мобілізувати емоційну енергію учасників. В умовах навчання це може проявлятися в зростанні мотивації до вирішення проблеми або досягнення певної мети. Хоча конфлікти можуть викликати негативні емоції, вони також можуть стати каталізатором змін у поведінці учасників

освітнього процесу, спонукаючи їх до пошуку компромісних рішень або змін у підходах до навчання та викладання.

3) Функція вираження інтересів і потреб

Конфлікти часто відображають реальні або уявні суперечності між інтересами та потребами різних груп у закладі освіти. Наприклад, конфлікт між вчителем і батьками може виникнути через відмінності в поглядах на методи виховання та навчання. Аналогічно, конфлікт між учнями може бути наслідком конкуренції за увагу вчителя або за соціальний статус у класі. Тому конфлікти можуть слугувати індикатором того, що потреби і інтереси однієї зі сторін не були належно враховані, що стимулює пошук шляхів вирішення цих суперечностей [18, с. 56].

4) Функція соціалізації

Конфлікти можуть відігравати важливу роль у соціалізації учасників навчального процесу. Вони сприяють розвитку навичок комунікації, переговорів, вирішення проблем та адаптації до соціальних норм. Процес розв'язання конфлікту дозволяє учасникам навчатися взаєморозумінню, формувати вміння досягати компромісів і конструктивно взаємодіяти з іншими. Це важливо для формування соціальних компетентностей, які будуть корисні як у навчальному процесі, так і в подальшому житті [22, с. 6].

Причини конфліктів у закладах освіти є багатофакторними і можуть варіюватися залежно від рівня навчального закладу, соціальних і психологічних характеристик учасників процесу, а також управлінських особливостей. Водночас можна виділити кілька основних причин, які найчастіше призводять до виникнення конфліктів у школах, гімназіях, коледжах та університетах. З-поміж причин конфліктів у закладах освіти виокремлюють:

1) комунікаційні бар'єри. Однією з основних причин конфліктів є недоліки у комунікації між учасниками освітнього процесу. Це може бути як недостатня, так і надмірна інформація, що призводить до непорозумінь і суперечок. У закладах освіти часто виникають ситуації, коли вчителі не

доносять до учнів чітких і зрозумілих інструкцій, що може призводити до недорозуміння і навіть до конфліктів. Також важливим є вплив культурних та мовних бар'єрів, особливо в різноманітних класах, де навчаються учні з різних соціальних та етнічних груп [33, с. 15];

2) різниця в педагогічних підходах. Конфлікти можуть виникати через різницю в підходах до навчання та виховання між викладачами, учнями та батьками. Наприклад, у разі, коли викладач дотримується авторитарного стилю управління, а учні прагнуть до більш демократичних взаємин, це може спричинити суперечності. Такі конфлікти можуть виникати також через несумісність педагогічних стратегій або недостатнє узгодження між різними членами педагогічного колективу;

3) неузгодженість цілей та очікувань. Конфлікти можуть виникати через розбіжність у цілях і очікуваннях учасників освітнього процесу. Наприклад, батьки можуть очікувати від учителів високих академічних досягнень своїх дітей, в той час як самі учні можуть не бути готові до таких вимог або мають інші цілі та інтереси. Подібні розбіжності можуть спричинити напруження, особливо коли одна зі сторін має певні амбіції чи переконання щодо підходів до навчання, а інша не розуміє або не підтримує їх [9, с. 70];

4) стрес та перевантаження. Високий рівень стресу та перевантаження в освітньому середовищі часто є каталізатором конфліктів. У сучасних умовах освіти, коли викладачі і учні піддаються значному тиску через стандартизацію навчання, контроль результатів та вимоги до результативності, виникає небезпека зростання конфліктів. Учні можуть відчувати перевантаження через великі обсяги домашніх завдань або складні іспити, а вчителі – через потребу виконувати адміністративні завдання й відповідати на зростаючі вимоги до їхнього професіоналізму [10, с. 35];

5) соціально-психологічні фактори. Психологічний клімат у колективі може стати як основою для розвитку конфліктів, так і способом їх розв'язання. Напружена атмосфера у класі можуть створювати як внутрішні психологічні бар'єри, так і соціальні фактори, наприклад, булінг чи

дискримінація серед учнів. Водночас, відсутність підтримки з боку колег або адміністрації може спричинити у викладачів відчуття ізоляції, що підвищує ймовірність конфліктних ситуацій [21, с. 19];

Отже, конфлікти в освітніх закладах можуть виконувати різні функції, від регулювання соціальних відносин до вираження інтересів і потреб учасників навчального процесу. Вони можуть стати стимулом для змін та розвитку, але водночас мають і негативні наслідки, якщо їх не вирішувати конструктивно. Причини конфліктів часто пов'язані з комунікаційними бар'єрами, різницею в педагогічних підходах, неузгодженістю цілей і очікувань, перевантаженням і стресом, а також соціально-психологічними факторами. Розуміння цих причин та функцій є основою для ефективного управління конфліктами в закладах освіти, що дозволяє створити більш гармонійне і продуктивне освітнє середовище.

1.3. Особливості та типологія професійних конфліктів у закладах загальної середньої освіти

Конфлікти є неминучим аспектом будь-якої професійної діяльності, зокрема й у сфері освіти. У закладах загальної середньої освіти професійні конфлікти можуть виникати між вчителями, адміністрацією, учнями та їхніми батьками, а також між різними групами працівників. У цих ситуаціях важливо розуміти не лише природу конфліктів, але й їхню специфіку та різноманітні форми, з якими стикаються учасники освітнього процесу.

Професійні конфлікти в освітніх установах мають кілька характерних особливостей, зокрема:

1. Міжособистісні та міжгрупові конфлікти

Конфлікти між учителями та учнями, батьками або між колегами можуть мати як міжособистісний, так і міжгруповий характер. Вчителі можуть конфліктувати через різні методи викладання, ставлення до дисципліни або невідповідність між особистими та професійними

переконаннями. Міжгрупові конфлікти виникають, коли виникають напруження між різними категоріями працівників, наприклад, між вчителями та адміністрацією, або між вчителями різних дисциплін через розподіл ресурсів чи повноважень [19, с. 26].

2. Взаємодія професійних ролей

Кожен учасник освітнього процесу має свою професійну роль – учитель, учень, батьки, адміністрація закладу. Невизначеність або суперечність цих ролей може бути джерелом конфліктів. Наприклад, вчителі можуть відчувати, що їхня професійна роль піддається обмеженню через надмірне втручання адміністрації або батьків, що не завжди погоджуються з методами навчання. Адміністрація, у свою чергу, може конфліктувати з педагогами через невиконання вимог або неправильне ставлення до управлінських ініціатив [13, с. 45].

3. Вплив організаційних факторів

Наявність чітко визначених адміністративних процедур, неправильно організоване управління школою, незадовільна матеріальна база, нерівномірне навантаження педагогічних працівників – все це може стати чинниками професійних конфліктів. У закладах освіти, де не вистачає ресурсів, виникають конфлікти через нерозподілені обов'язки або непорозуміння щодо організаційних завдань, наприклад, перерозподілу навчальних годин або завдань між вчителями.

4. Соціально-психологічні та емоційні аспекти

Конфлікти в закладах освіти часто мають емоційний забарвлення. Педагоги можуть переживати стрес через перевантаження або низьку оцінку їхніх професійних досягнень з боку керівництва або батьків. Учні можуть не розуміти вимог вчителів або не погоджуватись з їхнім методом навчання, що призводить до взаємних звинувачень і суперечок. Психологічний клімат в колективі (напруга, невдоволення, втрата довіри) може підсилювати напруження між учасниками навчального процесу, що веде до емоційних конфліктів [15, с. 24].

Професійні конфлікти у школах можуть бути класифіковані за різними ознаками (типологією), такими як рівень учасників конфлікту, характер проблеми або механізми виникнення.

1. Конфлікти між педагогічними працівниками

Цей тип конфліктів є одним з найбільш поширених у школах. Вони можуть бути як міжособистісними (між окремими вчителями), так і міжгруповими (між групами вчителів, наприклад, фахівцями з різних предметів). Причини таких конфліктів можуть бути різними: суперечливі підходи до навчання, різниця в методиках, особисті неприязні стосунки, а також питання справедливості розподілу обов'язків та ресурсів [30, с. 37].

2. Конфлікти між вчителями та адміністрацією

Це конфлікти, що виникають через різницю в підходах до управління школою, педагогічної автономії та адміністрування. Наприклад, адміністрація може встановлювати додаткові вимоги, які педагогічний колектив вважає надмірними або недоцільними. Такі конфлікти часто зумовлені організаційними проблемами, такими як недостатня підтримка з боку адміністрації, нерівний розподіл навантаження або незадоволення умовами праці.

3. Конфлікти між вчителями та учнями

Ці конфлікти можуть виникати через різні освітні підходи, стилі навчання або невідповідність очікувань учнів і вчителів. Конфлікти між педагогами та учнями часто пов'язані з поведінкою, дисципліною, оцінками, а також з методами викладання. Учасники конфлікту можуть мати різні погляди на навчальний процес, що призводить до напруження. Для ефективного вирішення таких конфліктів важливо враховувати емоційну та психологічну складову.

4. Конфлікти між вчителями та батьками учнів

Конфлікти між педагогами та батьками можуть виникати через незадоволення батьків результатами навчання їхніх дітей або методами викладання. Батьки можуть мати високі вимоги до навчального процесу і

інколи вважають, що вчителі не виконують свою роботу належним чином. У свою чергу, вчителі можуть відчувати тиск з боку батьків, особливо коли їхні методи оцінки або виховання не співпадають з поглядами батьків. Цей тип конфлікту часто посилюється через недостатній рівень комунікації між батьками та педагогами [16, с. 25].

5. Конфлікти через професійну перевантаженість

У закладах освіти часто зустрічаються конфлікти, пов'язані з перевантаженням вчителів через великі обсяги роботи, що впливають на їхню здатність виконувати професійні обов'язки на високому рівні. Вчителі можуть відчувати втому та стрес через великі навантаження, особливо якщо адміністрація не забезпечує належної підтримки чи відсутні відповідні ресурси для виконання завдань. Це може призвести до зростання внутрішнього напруження та розвитку конфліктів.

6. Конфлікти через недостатнє професійне навчання та підтримку

Ще однією причиною конфліктів у школах є недостатнє професійне навчання та підтримка вчителів. Вчителі можуть відчувати брак підтримки з боку адміністрації в процесі професійного розвитку або не мати достатньої кваліфікації для ефективного виконання своїх обов'язків. У результаті виникають конфлікти з адміністрацією або серед колег, коли відсутня чітка система підвищення кваліфікації та розвитку педагогічних кадрів [17, с. 66].

Отже, професійні конфлікти в закладах загальної середньої освіти є складним та багатогранним явищем, яке має різні форми та причини. Розуміння типології конфліктів та їхніх особливостей є важливим кроком у пошуку шляхів їх конструктивного розв'язання. Врахування факторів, які сприяють виникненню конфліктів, а також розробка стратегій їх подолання, може значно покращити атмосферу в освітньому середовищі, сприяючи підвищенню якості освіти та ефективності взаємодії між усіма учасниками навчального процесу.

1.4. Загальні підходи до управління конфліктами у педагогічному середовищі закладів освіти

Управління конфліктами є важливою складовою ефективної організації роботи в закладах освіти, оскільки конфлікти можуть впливати на психологічний клімат в колективі, взаємодію між учасниками навчального процесу та загальний результат освітньої діяльності. У контексті педагогічного середовища управління конфліктами повинно ґрунтуватися на принципах конструктивного вирішення проблем, розвитку комунікаційних навичок та підтримки здорового психоемоційного клімату серед педагогів, учнів і батьків. У цьому параграфі розглянемо основні підходи до управління конфліктами в освітніх закладах.

1. Підхід на основі превентивних заходів

1.1. Запобігання конфліктам через чітку комунікацію. Одним з основних напрямків управління конфліктами є запобігання їх виникненню. Для цього необхідно створити чітку комунікаційну політику, яка забезпечить прозорість у взаємодії між усіма учасниками освітнього процесу – адміністрацією, вчителями, учнями та їхніми батьками. Це включає своєчасне інформування про нові ініціативи, зміни в навчальному процесі, правила поведінки та вимоги до учнів. Регулярні збори педагогічного колективу, зустрічі з батьками, обговорення навчальних та виховних стратегій допомагають уникнути непорозумінь та зменшити ризик конфліктів.

1.2. Розвиток культури взаємоповаги і толерантності. Запобігання конфліктам неможливе без формування в колективі культури взаємоповаги, довіри та толерантності. У школі важливо створити атмосферу, в якій кожен учасник навчального процесу відчувається комфортно, а його права та думки визнаються. Для цього педагогічний колектив має регулярно проводити тренінги та заходи, що сприяють розвитку соціальних навичок, таких як активне слухання, емпатія та конструктивне вирішення суперечок.

1.3. Управління стресом і підтримка емоційного здоров'я. Професійне

вигорання та стрес є факторами, які можуть сприяти виникненню конфліктів. Тому важливим елементом превентивного підходу є організація системи підтримки емоційного здоров'я педагогічних працівників. Регулярні психологічні тренінги, групи підтримки, консультації з психологами та соціальними працівниками допомагають знизити рівень стресу в педагогічному колективі та запобігти конфліктам, викликаним перевантаженням або невдоволенням умовами праці [29, с. 45].

2. Підхід на основі конструктивного вирішення конфліктів

2.1. Медіація та переговори. У випадку виникнення конфлікту важливим елементом управління є конструктивне вирішення проблеми шляхом медіації – втручання нейтральної третьої сторони, яка допомагає сторонам знайти компроміс. Медіатором у педагогічному середовищі може бути адміністрація закладу, педагогічний радник або психолог. Медіація дозволяє створити безпечне середовище для відкритого діалогу, в якому всі учасники конфлікту можуть виразити свої погляди та шукають взаємоприйнятне рішення.

2.2. Створення умов для відкритого діалогу. Один із найбільш ефективних способів вирішення конфліктів – це створення умов для відкритого та чесного обміну думками. Важливо, щоб учасники конфлікту мали змогу висловити свої претензії та побоювання в безпечному і неосудливому середовищі. Це можна реалізувати через регулярні зустрічі, відкриті уроки, обговорення результатів навчання чи психолого-педагогічні консультації. Важливо, щоб під час діалогу всі учасники відчували повагу до своїх позицій і були готові до пошуку компромісів [36, с. 8].

2.3. Навчання управлінню конфліктами та навичкам ведення переговорів. Успішне вирішення конфліктів часто залежить від того, наскільки професійно учасники мають навички комунікації та управління суперечками. У школі важливо організувати тренінги для вчителів з розвитку навичок ведення переговорів, активного слухання, конструктивної критики та аргументації своєї точки зору. Навчання цих навичок допомагає педагогам більш ефективно врегульовувати конфлікти з учнями, колегами та батьками,

створюючи атмосферу співпраці та підтримки [19, с. 15].

3. Підхід на основі підтримки і розвитку професійної культури

3.1. Визначення ролі та відповідальності в колективі. Кожен учасник освітнього процесу, незалежно від його ролі – чи це вчитель, учень, батьки або адміністрація – має чітко розуміти свої обов'язки і відповідальність. Це дозволяє мінімізувати можливі конфлікти, пов'язані з нерозумінням або порушенням професійних меж. Чітке визначення ролей допомагає знизити кількість непорозумінь та суперечок, пов'язаних із розподілом обов'язків або порушенням норм і правил.

3.2. Формування професійної етики. Підтримка високих етичних стандартів у професійній діяльності є важливою частиною управління конфліктами в педагогічному середовищі. Вчителі та інші працівники закладів освіти повинні дотримуватися морально-етичних норм у своїй роботі, що включає поважне ставлення до учнів і колег, а також відповідальність за прийняті рішення. Культура професійної етики формує в закладі поважливе ставлення до інших, що мінімізує кількість конфліктів.

3.3. Підтримка в розвитку кар'єри педагогів. Для того, щоб мінімізувати внутрішні конфлікти між педагогами та адміністрацією, важливо мати систему професійного розвитку вчителів. Регулярне підвищення кваліфікації, участь у тренінгах і семінарах допомагають педагогам краще виконувати свої обов'язки, що знижує ймовірність виникнення конфліктів через недостатній рівень знань або кваліфікації. Підтримка кар'єрного росту також сприяє зміцненню командного духу в колективі [20, с. 45].

4. Підхід на основі управління стресом та підтримки психологічного клімату

4.1. Психологічна підтримка та консультування. Для ефективного управління конфліктами необхідно забезпечити психологічну підтримку всіх учасників освітнього процесу. Педагоги, учні та батьки можуть зіткнутися з емоційними труднощами, що впливають на їхню здатність конструктивно взаємодіяти. Наявність професійного психолога у закладі освіти, який може

надавати консультації та підтримку, допомагає знизити рівень стресу та емоційного навантаження, що, у свою чергу, зменшує кількість конфліктів.

4.2. Зміцнення психоемоційної стійкості учасників освітнього процесу. Управління конфліктами не обмежується лише їхнім розв'язанням. Важливо також допомогти учасникам процесу розвивати навички стресостійкості та емоційної регуляції. Це можна досягти шляхом організації тренінгів із розвитку емоційного інтелекту, саморегуляції та здоров'я. Чим краще учасники навчального процесу справляються зі стресом, тим менше шансів на виникнення конфліктів [5, с. 9].

Отже, управління конфліктами в педагогічному середовищі закладів освіти потребує комплексного підходу, що включає превентивні заходи, конструктивне вирішення конфліктів, розвиток професійної культури та підтримку психологічного клімату в колективі. Запобігання конфліктам через чітку комунікацію, навчання навичкам ефективних переговорів і створення умов для відкритого діалогу є основними складовими ефективного управління. Врахування цих підходів дозволяє створити в школі здорову атмосферу співпраці та підтримки, що в свою чергу сприяє успішному розвитку учнів і педагогів.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДОДИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Методи дослідження

Для досягнення мети та вирішення поставлених завдань в рамках дослідження використовувався комплекс взаємопов'язаних наукових методів, серед яких можна виокремити теоретичні, емпіричні та методи обробки даних. Кожен з методів був застосований відповідно до етапів дослідження, що дозволило отримати комплексну картину проблеми готовності майбутніх вчителів фізичної культури до розв'язання конфліктів у педагогічному середовищі, зокрема:

1. Теоретичні методи:

- аналіз філософських, соціально-психологічних та педагогічних джерел для визначення провідних концепцій щодо проблематики конфлікту та підготовки майбутніх фахівців до конструктивного вирішення конфліктів. Цей метод дозволив зібрати та систематизувати існуючі концепції, підходи та теоретичні засади, що стосуються конфліктів у професійній діяльності, зокрема у сфері фізичної культури. Було проаналізовано роботи, які висвітлюють проблему конфліктів між учителями та учнями, колегами, а також між педагогами та адміністрацією. Такий аналіз став основою для формулювання основних понять і категорій, що використовуються в дослідженні, таких як «конфлікт», «професійна готовність», «комунікативні навички» тощо;

- тлумачення ключових категорій дослідження – визначення понять, що стосуються конфліктів, готовності до їх вирішення, педагогічної компетентності. Пояснення та уточнення термінів і концепцій, пов'язаних із конфліктами, є необхідним етапом для подальшої роботи. Визначення сутності «готовності» до розв'язання конфліктів, «педагогічних чинників», «конструктивних моделей міжособистісної взаємодії» та ін. забезпечує чітке розуміння того, що саме буде вивчено та як вимірюватиметься успішність

вирішення конфліктних ситуацій;

- вивчення кращих педагогічних практик та розробка рекомендацій щодо їх інтеграції в навчальний процес для формування ефективних стратегій управління конфліктами. Цей метод передбачав дослідження успішних прикладів і моделей підготовки педагогів фізичної культури в умовах освітнього процесу, що дозволило виявити ключові педагогічні стратегії, які сприяють підвищенню ефективності управління конфліктами. Аналіз практик навчання і професійного розвитку педагогів дозволив окреслити ефективні підходи до формування готовності студентів до вирішення конфліктів;

- теоретико-структурне моделювання – побудова концептуальної моделі підготовки майбутніх вчителів фізичної культури до управління конфліктами. Для визначення та обґрунтування основних компонентів готовності майбутнього вчителя фізичної культури до вирішення конфліктів було створено теоретичну модель, яка включала професійні, психологічні та соціальні аспекти. Це дозволило виокремити важливі складові, які сприяють ефективному управлінню конфліктами в педагогічному процесі;

- систематизація та класифікація теоретичних і експериментальних даних для визначення основних чинників, що впливають на готовність майбутніх фахівців до вирішення конфліктних ситуацій. На основі аналізу теоретичних джерел, педагогічних практик та існуючих моделей управління конфліктами, було здійснено класифікацію типів конфліктів у педагогічному середовищі та визначено найбільш ефективні педагогічні стратегії для їх врегулювання.

2. Емпіричні методи:

- спостереження за навчально-виховною діяльністю студентів і викладачів з метою оцінки рівня їх готовності до конструктивного розв'язання конфліктів. Метод спостереження дозволяє безпосередньо аналізувати поведінку студентів і викладачів у реальних умовах навчального процесу. Спостереження здійснювалося під час занять, тренінгів, практичних

та теоретичних уроків, а також у ситуаціях, коли виникають конфліктні ситуації між учасниками навчального процесу. Це дозволило оцінити рівень готовності студентів до вирішення конфліктів і виявити можливі труднощі та бар'єри в їхній поведінці;

- методи збору масової інформації – інтерв'ювання, анкетування, опитування, тестування, самооцінювання, експертна оцінка для збору даних щодо рівня готовності майбутніх вчителів до управління конфліктами. Ці методи були використані для збору даних від студентів, викладачів, учнів та батьків. Інтерв'ю та опитування проводились для вивчення їхнього досвіду в управлінні конфліктами, ставлення до конфліктних ситуацій у навчанні та роботі. Це дозволило виявити наявність і характер конфліктів у педагогічному середовищі та зрозуміти, як майбутні вчителі фізичної культури сприймають і вирішують ці ситуації;

- вивчення кінцевих результатів навчальної діяльності учасників педагогічного процесу в умовах конфлікту для оцінки ефективності застосованих методів;

- тестування і самооцінка використовувалось для визначення рівня розвитку комунікативних і емоційних навичок у студентів, а також для оцінки їхньої готовності до конструктивного вирішення конфліктів. Самооцінка дозволила учасникам самостійно оцінити свої навички взаємодії в конфліктних ситуаціях, а також отримати зворотний зв'язок щодо сильних та слабких сторін;

- педагогічний експеримент (констатувальний та формувальний етапи) для перевірки гіпотези дослідження та виявлення впливу педагогічних чинників на готовність студентів до вирішення конфліктів у професійній діяльності. Констатувальний етап мав на меті визначити початковий рівень готовності студентів до розв'язання конфліктів, оцінити їхні знання і навички. Формувальний етап включав впровадження педагогічних програм та тренінгів, спрямованих на розвиток конкретних навичок управління конфліктами (активне слухання, емоційна стійкість, застосування методів

медіації, тощо). Після цього проводилось повторне оцінювання рівня готовності студентів до вирішення конфліктів.

3. Методи обробки даних:

- статистична обробка результатів дослідження щодо міжособистісної взаємодії у конфліктних ситуаціях для оцінки ефективності педагогічних чинників. Зібрані дані були піддані статистичному аналізу для виявлення тенденцій та закономірностей. Статистична обробка дозволила оцінити ефективність впроваджених педагогічних заходів і визначити значущість змін у рівні готовності студентів до розв'язання конфліктів;

- якісний та кількісний аналіз експериментальних показників, що дозволяє визначити рівень розвитку професійної компетентності студентів у контексті вирішення конфліктів. Для глибшого розуміння результатів дослідження було проведено якісну та кількісну оцінку експериментальних показників. Якісний аналіз включав вивчення поведінкових змін у студентів, а кількісна частина забезпечила оцінку динаміки змін через тестування та опитування;

- методи математичної статистики для підтвердження вірогідності отриманих результатів та оцінки достовірності змін, що відбуваються в процесі експерименту. Математичний аналіз (кореляційний, регресійний) використовувався для визначення статистичної значущості змін у рівні готовності студентів до управління конфліктами, а також для перевірки достовірності отриманих результатів.

У результаті застосування цих методів було отримано всебічне розуміння проблеми готовності майбутніх вчителів фізичної культури до вирішення конфліктів, а також виявлено ключові чинники, що впливають на їхню професійну підготовленість у цій сфері.

2.2. Організація дослідження

Безпосередня експериментальна педагогічних чинників ефективного розв'язання конфліктів у професійній діяльності майбутнього вчителя фізичної культури, що передбачено другим завданням дослідження, проводилась на базі Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича протягом 2024-2025 н.р.

Реалізація експериментального дослідження включала, з одного боку, застосування традиційних форм і методів професійної підготовки майбутніх учителів фізичної культури до розв'язання професійних конфліктів, а з іншого – їх модернізацію відповідно до авторської концепції, яка ґрунтується на впровадженні розробленої моделі та визначених педагогічних умов. Вся дослідно-експериментальна робота була розподілена на чотири етапи:

1) жовтень – грудень, 2024 р. – на початковому етапі було здійснено:

- аналіз теоретичних засад та емпіричних даних щодо готовності майбутніх учителів фізичної культури до вирішення конфліктних ситуацій;
- визначення основних педагогічних чинників, що можуть впливати на їх готовність до конструктивної взаємодії в освітньому середовищі;
- формування експериментальної (ЕГ) та контрольної (КГ) груп і перевірка їх однорідності;
- проведення першого зрізу (вхідного контролю), що дозволило з'ясувати початковий стан сформованості всіх критеріїв (мотиваційного, гносеологічного, операційного та особистісного) готовності майбутніх учителів фізичної культури до розв'язання професійних конфліктів.

2) січень – березень, 2025 р. – на констатувальному етапі дослідження було:

- проведено дослідження стану сформованості готовності студентів;
- виокремлено педагогічні умови, що сприяють розвитку цієї готовності;
- розроблено модель, яку було попередньо апробовано для уточнення методики організації та проведення експериментальної роботи.

3) квітень – червень, 2025 р. – на формувальному етапі експерименту

використовувались методи активного навчання, тренінги, рольові ігри та інші педагогічні стратегії для формування навичок ефективного управління конфліктами серед студентів.

4) липень – жовтень, 2025 р. – на заключному етапі здійснено:

- аналіз отриманих результатів;
- систематизацію та оформлення даних;
- перевірку математичної достовірності та значущості результатів;
- технічне оформлення результатів дослідження.

У підсумку, дослідно-експериментальна робота дозволила комплексно вивчити готовність майбутніх учителів фізичної культури до розв'язання професійних конфліктів, а також визначити педагогічні умови та стратегії, що сприяють розвитку цієї готовності. Процес реалізації експерименту, що складався з чотирьох етапів, включав як теоретичне дослідження, так і практичне застосування різних методів та моделей. Під час експерименту були сформовані експериментальна (28 осіб) та контрольна (27 осіб) групи з числа студентів 2-го курсу бакалаврського рівня вищої освіти спеціальності «Середня освіта (Фізична культура)» факультету фізичної культури, спорту та реабілітації Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, апробовані різні педагогічні стратегії, а також отримані важливі дані для подальшого вдосконалення підготовки майбутніх фахівців. Завдяки цьому дослідженню вдалося не тільки оцінити початковий рівень готовності студентів до конфліктного управління, а й розробити ефективну модель для поліпшення їх підготовки до професійної діяльності в освітніх закладах.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ ТА РЕЗУЛЬТАТИ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ВЧИТЕЛЯ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ

3.1. Методика розвитку готовності майбутніх фахівців середньої освіти (фізична культура) до вирішення професійних конфліктів

Впровадження інноваційних педагогічних процесів у заклади вищої освіти тісно пов'язане з підготовкою спеціалістів нового типу. Для підготовки висококваліфікованих фахівців у педагогічній сфері важливим є не тільки вибір змісту навчання, а й ті методи й форми, що використовуються в процесі освіти. Вибір методів навчання майбутніх учителів фізичної культури є важливим і відповідальним завданням, адже через них формується кваліфікований фахівець, здатний до практичної діяльності. Ми вважаємо, що методи навчання повинні бути не лише способом передачі знань, але й стимулювати активну участь студентів у самостійному професійному розвитку в закладах загальної освіти.

При організації педагогічної підготовки майбутніх педагогів фізичної культури до діяльності з вирішення професійних конфліктів необхідно застосовувати широкий спектр методів, спрямованих на активацію резервів студента. Для досягнення високих результатів з-поміж усіх наявних методів особливу увагу заслуговують діяльнісні методи навчання, які нині часто використовуються не тільки в підготовці студентів, але й у навчанні дорослих. Ці методи дозволяють максимально залучити студентів до навчального процесу, що, в свою чергу, забезпечує його ефективність.

Як зазначає Х. Майхнер, людина, сприймаючи інформацію пасивно, запам'ятовує лише 10% з того, що прочитала, 20% з того, що почула, 30% з того, що побачила, 50% – того, що почула й побачила, а при активному

залученні – до 80% того, що вона сама говорить, і до 90% того, що людина робить [53, с. 12]. Отже, суть активних методів навчання виражається у формулі: «Від пасивного слухання до міцного засвоєння через дію». Це означає, що забування долається залученням зору та слуху, розуміння приходить через колективне обговорення, а засвоєння — лише через власну практичну діяльність.

Активні методи навчання значно покращують запам'ятовування матеріалу, його осмислення та практичну реалізацію. Ці методи дозволяють зробити навчальний процес більш ефективним і покращити якість професійної підготовки майбутніх фахівців. Тому ми підтримуємо ідею, що всі методи навчання мають сприяти активній позиції студентів у процесі їх професійної підготовки.

Ми згодні з думкою Л. Овчарова та І. Дичківської, які відзначають, що активність у діяльності взаємозалежна від ряду об'єктивних та суб'єктивних факторів. У процесі вивчення цього питання ми виділяємо три головні аспекти.

По-перше, активність залежить від характеру й організації діяльності. Діяльність, що передбачає вирішення проблем, що потребують самостійного підходу, а також завдання, що викликають позитивні емоції, зазвичай стимулюють активну розумову діяльність. Одноманітна діяльність, орієнтована на механічне виконання завдань, може призвести до пасивності.

По-друге, активність залежить від мотивації діяльності, спрямованості особистості. Як відомо, активність можлива лише при наявності як короткострокових мотивів (заохочення, оцінка), так і більш віддалених соціальних мотивів (відповідальність, потреба в розвитку). Без мотивів активність може бути відсутньою.

По-третє, активність залежить від підготовленості особистості до діяльності в певний момент. Якщо є прогалини в знаннях, навіть за позитивного ставлення до навчання, активність може не з'явитися або швидко згаснути.

Активні методи навчання поєднують індивідуальні та колективні форми засвоєння професійних знань і навичок. Серед них найбільш ефективними є ситуаційні методи, зокрема семінари, дискусії, практичні заняття.

Після аналізу наукових досліджень та власного досвіду можна зробити висновок про деякі важливі особливості методів активного навчання, на які слід звертати увагу. С. Калаур, І. Козин і М. Лазарєв виділяють такі ключові характеристики: необхідність стимулювати розумову діяльність, тривалий час залучення студентів до навчальної діяльності та підвищену мотивацію з боку викладачів [26, 29].

Методи активного навчання поділяються на імітаційні (ігрові методи, рольові ігри, ділова гра) та неімітаційні (практичні заняття, семінари, лабораторні роботи). І. Дичківська зазначає, що важливіше за все не те, чи є методи імітаційними чи неімітаційними, а те, наскільки вони забезпечують практичну підготовку студентів до професійної діяльності. Активні методи сприяють не лише передачі знань, а й розвитку практичних навичок, що дає можливість покращити результат навчання [18].

Ми підтримуємо думку Л. Ємельяненка, який виділяє три основні групи методів активного навчання, що використовуються у освітній підготовці майбутніх педагогів фізичної культури до вирішення професійних конфліктів: дискусійні методи (вирішення проблемних ситуацій), ігрові методи (рольові, творчі ігри) і тренінги (розвиток міжособистісної чутливості) [24]. Активні методи навчання мають явну перевагу, оскільки вони виводять студентів з пасивної позиції слухача та перетворюють їх на активних учасників освітнього процесу. Це безпосередньо призводить до значно кращого засвоєння знань та ефективнішого застосування їх у практичній діяльності.

У процесі дослідження ми дійшли висновку, що будь-який метод навчання повинен забезпечити кращі результати у засвоєнні професійних знань і навичок, ніж традиційні підходи. Однак ми також не відмовляємось від використання традиційних методів, таких як лекції, які залишаються

основним засобом для передачі теоретичних знань.

Для формування фахової готовності майбутніх учителів фізичної культури до роботи з вирішення професійних конфліктів важливо використовувати проблемні управлінські ситуації, що дають можливість студентам вдосконалити комунікативні навички, виокремити розбіжності в поглядах і теоретичних позиціях, подолати упереджене ставлення до конфліктів, а також формувати потребу в розвитку в цій сфері. Саме такий підхід дозволяє перевести лекцію з площини простого джерела знань, перетворивши її на консультативну й орієнтувальну функцію, що сприяє більш глибокому засвоєнню теоретичних знань для розв'язання конфліктів на професійному рівні.

Приклад управлінських ситуацій:

Ситуація 1: під час наради директор висловився різко на вашу адресу, втративши самоконтроль і «вийшовши з себе». Ваші зауваження щодо організації навчального процесу не були прийняті до уваги. Як ви будете діяти?

А) Буду переконувати присутніх у правильності моїх зауважень, відстоюючи свою позицію.

Б) Промовчу перед підлеглими, але пізніше намагатимуся донести свої думки директору.

В) Уникаю конфлікту, оскільки заперечувати директору буде важко.

Г) Тактовно поясню директору важливість моїх зауважень і спробую розв'язати суперечність.

Ситуація 2: Учитель фізичної культури та батьки учнів обговорюють питання додаткових тренувань. Думки з приводу формату занять різняться. Як знайти оптимальне рішення, яке б задовольнило всіх?

А) Оголошую батькам свою позицію без варіантів.

Б) Проведу кілька зустрічей, щоб знайти компроміс.

В) Підпишу відмову від відповідальності, якщо суперечка не вирішиться.

Г) Виберу одне з альтернативних рішень і вимагатиму його дотримання.

Ситуація 3: Ви зробили зауваження вчителю-методисту (який є вашим ровесником) щодо несвоєчасного оформлення атестаційних матеріалів, а потім додали кілька дружніх слів. Аналізуючи його реакцією, помітили, що спершу його обличчя було напруженим, але незабаром він заспокоївся і почав жартувати, розповідаючи новий анекдот та історію з його особистого життя.

Під час розмови ви зрозуміли, що ваша критика була не тільки не сприйнята, а й, ймовірно, забута. Він, мабуть, зосередився тільки на приємних частинах розмови.

Як ви поступите?

А) Після розмови делікатно нагадаю йому про потребу вчасного належного оформлення атестаційних матеріалів і виявлю бажання допомогти.

Б) Для збереження гарних стосунків, усунення проблеми відкладатиму до наступної зустрічі.

В) Натякну колезі, що його прагнення уникнути ситуації мене обурює, і нагадую про нагальність дотримання трудової дисципліни, беру ситуацію під контроль.

Г) Постараюся уникнути зайвого напруження у взаєминах з колегою, вважаючи, що ситуація, яка назріла, вирішиться сама собою.

Д) Насамкінець розмови нагадаю зміст нашої бесіди, висловлюючи сподівання, що колега пізніше врахує мої зауваження відносно термінів належного оформлення матеріалів.

Ситуація 4: О 8:00 год. у ваш кабінет заходить збуджено, агресивно налаштована мати учня, у якого ви є класним керівником. Вона заявляє, що педагог В. не звертає на її сина увагу, і через це син отримав «трійку» за навчальний семестр. Під час бесіди з'ясовується, що днями мати учня уже мала розмову із вчителем та висловлювала свої невдоволення. Якими будуть Ваші дії:

А) Я припиняю розмову, даю зрозуміти, що не маю часу, можливості для вирішення цієї ситуації.

Б) Спершу конкретно визначу, в чому полягають спірні питання обох сторін, після чого запропоную разом розробити план дій, щоб вирішити ситуацію.

В) Спробую віднайти компроміс між позицією матері та вчителя, щоб уникнути ескалації конфлікту.

Г) Запрошу вчителя і надам йому можливість взяти на себе ініціативу в розв'язанні цієї ситуації.

Д) Намагатимусь переконати матір, що інтереси її сина завжди будуть першочерговими, і впродовж розмови проявлятиму турботу та зацікавленість у проблемах її дитини.

Вирішуючи зазначені вище управлінські ситуації, майбутні учителі фізичної культури мали можливість поглибити свої теоретичні знання в галузі конфліктології та покращити комунікативну компетентність, аргументуючи власні позиції. На нашу думку, застосування проблемних управлінських ситуацій допомагає виявити у студентів розбіжності в підходах і теоретичних уявленнях щодо вирішення конфліктів, подолати упереджене ставлення до конфліктних ситуацій і виокремити потребу в освоєнні знань та навичок для того, щоб ефективно долати професійні конфлікти. Саме такий підхід виведе лекційне заняття за межі традиційного джерела знань, перетворивши лекцію на консультаційний і орієнтувальний інструмент, що сприяло одночасному ознайомленню студентів з комплексом необхідних теоретичних знань для розв'язання конфліктів і розвитку професійних навичок у контексті їх майбутньої діяльності.

Останнім часом тренінги стали одним із пріоритетних методів навчання в педагогічному процесі підготовки майбутніх педагогів. Розробці тренінгових технологій та методів їх реалізації присвятили наукові дослідження Ю. Ємельянов, Л. Петровська, Є. Сидоренко, М. Смульсон. Однак у науковій літературі досі не існує спільного підходу до визначення

тренінгу. Дослідник І. Вачков виокремлює кілька напрямків його трактування, зокрема: «тренінг – специфічна форма навчання, яка сприяє формуванню навичок і вмінь належної поведінки; як форма активного навчання». І.Д. Бех розглядає тренінг не лише як метод набуття професійних знань чи навичок, але як важливу складову професійної підготовки, яка має комплексний вплив на особистість фахівця (керівника, педагога, лікаря тощо). Ключові аспекти тренінгу за І. Бехом:

- комплексний вплив (тренінг забезпечує загальний вплив на особистість, що виходить за межі вузькопрофесійних навичок);
- оптимізація функціонування (створює умови для оптимального функціонування організму, зокрема, нервової системи);
- емоційна стійкість (сприяє підвищенню емоційної стійкості випускників ЗВО, що є критично важливим для успішної професійної діяльності в умовах стресу» [28, с. 32-33].

Впевнені, що проведення соціально-психолого-педагогічних тренінгів є надзвичайно корисним, оскільки вони допомагають студентам глибше пізнати майбутню професійну діяльність, а також краще зрозуміти себе як професіонала, здатного кваліфіковано і виважено спілкуватися й впливати на інших. Зворотний зв'язок під час тренінгових занять дає кожному студенту можливість побачити своє відображення в очах колег й отримати цінні дані про те, яким чином сприймається його поведінка у різних ситуаціях. Важливою перевагою тренінгів є те, що вони сприяють розвитку рефлексії у майбутніх фахівців, дозволяючи усвідомити обмеженість особистих способів й засобів спілкування, виявити недоліки та значно покращити ці якості, розвиваючи позитивні риси особистості.

У практичному контексті, інтегруючи тренінги серед методів, які сприяють формуванню фахової підготовки майбутніх педагогів фізичної культури до ефективного подолання професійних конфліктів у закладах загальної середньої освіти, ми орієнтуємося на наступні напрямки впливу:

- розвиток ефективних комунікативних навичок, включаючи як ділове

спілкування, так і вміння взаємодіяти в неформальних обставинах, що виникають у конкретних конфліктних ситуаціях;

- загальний і професійний розвиток особистості майбутнього вчителя, вдосконалення операційних характеристик його готовності до вирішення професійних конфліктів в умовах навчального середовища;

- покращення особистісних якостей, таких як впевненість у собі, зниження рівня тривожності під час спілкування, а також формування стійкої мотивації до саморозвитку у сфері конфліктологічної компетентності.

Під час впровадження тренінгів у навчально-виховний процес роль педагога полягає в чітко вираженій орієнтації на особистість студента як активного учасника групового процесу, що ґрунтується на суб'єкт-суб'єктному підході. Особливу увагу тренінги приділяють підтримці студентів у глибшому засвоєнні теоретичних знань та їх практичному застосуванні під час участі в ігрових ситуаціях. Це досягається завдяки специфіці тренінгового підходу, який є однією з сучасних форм психолого-педагогічної підготовки, що сприяє розвитку професійних компетентностей у майбутніх спеціалістів.

Задля цілеспрямованого формування готовності майбутніх учителів фізичної культури до ефективного вирішення професійних конфліктів була розроблена та апробована програма соціально-психолого-педагогічного тренінгу «Формування ефективних навичок подолання професійних конфліктів». Узагальнений зміст тренінгової програми представлений у Додатку А.

Ефективним механізмом формування й розвитку умінь та навичок майбутніх учителів фізичної культури є проведення тренінгових занять. Опанування важливими особистісними якостями протягом тренінгів ототожнювалися з освоєнням прийомів фахової діяльності, що надавало процесу підготовки колективного характеру.

Основними принципами побудови тренінгових програм були:

- принцип розвитку здібностей через практичну діяльність: розвиток

компетенцій через дію; навчання шляхом виконання. (або діяльнісний підхід до формування здібностей);

- принцип позитивного впливу групового навчання на формування індивідуальних навичок: стимулювання індивідуального розвитку групою взаємодією; колективне навчання як каталізатор особистісного прогресу;

- принцип необхідності інтенсивного тренування для закріплення набутих умінь: інтенсивне відпрацювання для міцності навичок; системне тренування як умова перетворення вмінь у стійкі навички.

Розробляючи програму тренінгу, ми опирались на загальну мету, задекларовану А. Прутченковим [45], саме тому під час організації тренінгу чималу увагу звертали на: покращення психологічної й педагогічної компетентності його учасників; формування соціальної активної позиції; розвиток спроможності до адекватного й повного вивчення себе та оточуючих; удосконалення вміння спричиняти значні зміни власного життя, так і життя людей навколо себе; корекція особистісних якостей і навичок, усунення бар'єрів, що перешкоджають реальним і ефективним діям; вивчення та освоєння власних прийомів міжособистісної взаємодії для покращення результативності.

Розроблена на основі теоретичних положень науковців та власних досліджень тренінгова програма ставила за мету:

- сформувати конфліктологічні уміння, навички та професійно важливі якості для ефективного вирішення професійних конфліктів у майбутніх учителів фізичної культури;

- підвищити загальний рівень конфліктологічної культури серед студентів вищих навчальних закладів;

- зменшити суб'єктивність у підході майбутніх учителів фізичної культури до вирішення професійних конфліктів;

- розвинути навички ефективно контролювати емоційний стан під час конфліктних ситуацій.

Впродовж тренінгових занять ми прагнули створити належні умови для

розвитку учасників. Основні завдання тренінгу полягали в тому, щоб:

- розширити та поглибити знання про природу та механізми конфліктів;
- усвідомити власні емоційні проблеми, що виникають у конфліктних ситуаціях;
- розвинути здатність до безконфліктного спілкування та взаємодії;
- сформулювати підхід до врегулювання конфліктів, який базується на врахуванні інтересів усіх учасників ситуації;
- відпрацювати навички створення позитивного психологічного клімату в колективі;
- оволодіти ефективними способами врегулювання конфліктів і управління ними.

Процес підготовки майбутніх спеціалістів до ефективного врегулювання професійних конфліктів є ієрархічним. Він передбачає рух від нижчих рівнів готовності до вищих, що й стало підставою для структурування тренінгового курсу у три фази.

Перший етап був орієнтований на опанування теоретичних знань з основ конфліктології. На другому етапі акцент був на формуванні відповідних практичних умінь і навичок. Третій етап передбачав відпрацювання та закріплення набутого досвіду в умовах, наближених до реального навчального процесу у середніх навчальних закладах.

Під час тренінгових занять був використаний широкий спектр активних методів, що включав групові дискусії, ситуативні рольові ігри, психогімнастичні та психотехнічні вправи, аналіз реальних кейсів, а також цільові ігри з подальшим обговоренням інформації. Такий комплексний підхід істотно розширив практичний досвід учасників, сприяв корекції їхніх установок і дозволив досягти вищого рівня компетентності у сфері врегулювання професійних конфліктів.

Процес тренінгу був побудований на активному обміні інформацією та досвідом між учасниками та тренером. Кожен учасник займав активну суб'єктну позицію щодо самооцінки своїх поточних знань, умінь і навичок.

Важливо, що в ході занять не лише відпрацьовувалися необхідні конфліктологічні навички, але й формувалися нові, ефективні способи міжособистісного спілкування.

Тренінгові заняття стали ефективним інструментом для розвитку професійно значущих особистісних характеристик та підвищення рівня психологічного усвідомлення (рефлексії) майбутніми спеціалістами своїх індивідуальних особливостей. Завдяки тренінгу було помітне підвищення усвідомлення важливості вміння працювати з професійними конфліктами.

Найважливішим результатом нашої роботи ми вважаємо формування стійкої мотивації до самостійного професійного зростання. Використовуючи тренінговий підхід, ми прагнули не просто надати студентам конкретні навички конфліктологічної компетентності, але й здійснити глибинний вплив, сприяючи становленню їхньої професійної позиції. Спеціально організована групова діяльність дозволяла змінювати систему поглядів учасників на різні аспекти конфліктології, формуючи більш обґрунтоване розуміння професійних конфліктів і способів їх розв'язання.

З'ясовано, що застосування на науково-методичних семінарах ігрових форм підготовки є інтенсивним засобом підвищення результативності та розвитку здібностей конфліктологічної компетентності майбутніх педагогів.

Аналіз наукових джерел з досліджуваної теми [18; 23; 38] засвідчив, що ігрова пізнавальна діяльність є ефективним інструментом для формування у студентів системи умінь та навичок, які допомагають підвищенню якості їх підготовки. Одним із основних завдань педагогічного процесу є розвиток пізнавальних активностей здобувачів освіти, зацікавленості до фаху, а також схиляння їх до процесу самовиховання. Тому з метою моделювання подальшої професійної діяльності, аналіз можливих конфліктних ситуацій під час спілкування із здобувачами освіти, учасниками освітнього процесу (батьками, колегами, здобувачами освіти спеціальності «Середня освіта (Фізична культура)»), були запропоновані ділові ігри.

У Додатку Б наведено приклад однієї з таких ділових ігор, що

використовувалася у практичній діяльності для формування у майбутніх педагогів фізичної культури готовності до вирішення професійних конфліктів у закладах загальної середньої освіти.

Використання гри навчальної дозволило створити умови для самостійної й творчої діяльності майбутнього педагога фізичної культури. У процесі аналізу різних ситуацій та рольових позицій студенти навчаються критично оцінювати та знаходити ефективні рішення в конфліктних ситуаціях, з якими вони можуть зіткнутися у педагогічному житті школи. Цей метод сприяє розвитку навичок прийняття рішень, гнучкості у взаємодії та здатності миттєво реагувати на раптові ситуації.

Як зазначають С. Калаур і Л. Романишина [29], ігрова діяльність виконує у навчально-виховному процесі певні функції, серед яких найбільш вагомими є:

- комунікативна, що дозволяє майбутнім фахівцям користуватися відповідною до конкретної ситуації манерою спілкування;
- ігротерапевтична, яка допомагає відчувати перемогу над труднощами, які виникають у фаховій діяльності вчителя з фізичної культури у закладах загальної середньої освіти;
- діагностичну, яка надає можливість кожному учаснику пізнати самого себе і один одного;
- соціалізаційна, яка допомагає активніше включатися у різноманітні сфери взаємовідносин.

У процесі дослідження встановлено, що ділова гра, перш за все, надає можливість майбутнім учителям фізичної культури не боятись допускати певні помилки, при цьому дозволяє активізувати та у повній мірі використовувати власний потенціал. Проведені ділові та рольові ігри сприяли вияву в учасників самостійності, творчого підходу до розв'язання конфліктних ситуацій, самореалізації в конкретній соціальній ролі.

Одна із вимог до ділових ігор передбачає імітування найбільш характерних елементів діяльності майбутнього учителя фізичної культури

загальноосвітнього навчального закладу та максимальне наближення до реальності.

Погоджуємось з позицією науковців [22; 23; 41] у тому, що «в процесі конструювання і проведення ділових навчальних ігор слід дотримуватися кількох принципів, а саме проблемності, імітації, двоплановості, спільної діяльності, діалогічної взаємодії» [28, с. 23].

Перевага методу ділових ігор полягає в тому, що він дозволяє:

- розглядати проблему формування практичних умінь розв’язання професійних конфліктів в умовах обмеженого часу, що дає можливість стиснути реальний процес і наблизити його до реальних умов діяльності;
- відпрацьовувати конкретні навички виявлення, аналізу та розв’язання реальних конфліктних ситуацій, що підвищує готовність до вирішення проблем у практичній педагогічній діяльності;
- доповнити отримані теоретичні знання, здобуті у процесі опанування дисциплін циклу професійної й практичної підготовки, що дозволяє ефективно орієнтуватися в нестандартних ситуаціях у майбутній професійній діяльності;
- необхідно сконцентрувати увагу на ключових аспектах формування готовності майбутніх учителів фізичної культури до врегулювання професійних конфліктів у закладах освіти. Водночас важливо розвивати здатність встановлювати причинно-наслідкові зв'язки між професійними діями та їхніми результатами.

Цей метод також допомагає розвивати критичне мислення, навички роботи в команді та вмінь адаптуватися до швидко змінюваних обставин.

У практичному аспекті проведення ігор ділового характеру складалося з етапів:

1. Підготовка учасників до гри – на цьому етапі учасники знайомляться з цілями гри, обирають ролі, отримують необхідні матеріали та інструкції, що допоможуть у подальшому виконанні завдання.
2. Вивчення ситуації, яку слід розглянути – учасники ознайомлюються з

умовами конфліктної ситуації, її ключовими аспектами та проблемними моментами, що потребують вирішення.

3. Опрацювання інструкцій та інших додаткових матеріалів – вивчаються методи та прийоми, які можуть бути застосовані в рамках гри для ефективного вирішення поставленої проблеми.

4. Проведення самої гри – учасники активно взаємодіють у рамках гри, виконуючи свої ролі та взаємодіючи з іншими учасниками для вирішення конфлікту чи іншого завдання.

5. Обговорення й оцінка результатів проведеної гри – на цьому етапі здійснюється розбір прийнятих рішень, оцінка дій учасників, вивчення можливих альтернативних варіантів та їх результативності.

Фінальний етап гри є обов'язковим для глибокої рефлексії та аналізу. Його ключовими елементами є обмін думками, дискусування та захист учасниками своїх напрацьованих рішень і висновків.

Особливу увагу приділяється аналізу дій учасників: як вони виконували ролі, чи були вибрані правильні стратегії для вирішення конфліктів, які альтернативні варіанти могли б призвести до кращого результату. Важливою частиною є обґрунтування оптимального варіанту кінцевого результату та демонстрація, як учасники досягли цього результату в межах заданої ситуації.

Цей етап завершується підведенням підсумків і формуванням загального висновку щодо якості виконання завдання та ефективності застосованих підходів.

Цей процес логічно підтверджується схемою ділової гри, яку пропонують Л. Романишина і С. Калаур (табл. 3.1.) [29].

Зазначимо, що ігрова та імітаційна модель є основою для створення будь-якої ділової гри. Використання імітаційної моделі дозволяє задавати предметний контекст діловій грі та відображати необхідну ситуацію реальної дійсності (об'єкт імітації). Ігрова модель передає соціальний контекст професійної діяльності фахівців [29].

Таблиця 3.1.

Схема організації та проведення ділової гри

(за моделлю Л. Романишиної та С. Калаур)

Методичне забезпечення	МОДЕЛЬ ДІЛОВОЇ ГРИ				Технічне забезпечення
	Ігрові цілі	Ролі і функції гравців	Сценарій гри	Правила гри	
	Педагогічні цілі	Предмет гри	Модель взаємодії гравців	Система оцінювання	
	МОДЕЛЬ ІМІТАЦІЙНА				

У процесі підготовки майбутніх учителів фізичної культури до вирішення професійних конфліктів у школах, ми застосовували ділові ігри. Ці ігри мали подвійну спрямованість: вони були націлені як на педагогічні цілі (виховні та дидактичні), так і на власне ігрові цілі (досягнення умовного ігрового результату).

Детальніше розглянемо важливість та необхідність кожної із них. Виховні педагогічні цілі допомагали майбутнім професіоналам подолати психологічний бар'єр у спілкуванні, виробити особистий стиль поведінки, розпочати творчо мислити. У свою чергу, дидактичні педагогічні цілі здійснювали закріплення отриманих знань, удосконалювали навички прийняття не лише індивідуальних рішень, а й рішень усього колективу, розвиваючи, в свою чергу, комунікативні вміння.

У процесі науково-дослідницької роботи, нами доведено той факт, що під час організації практичної підготовки майбутніх педагогів до діяльності щодо подолання професійних конфліктів у ЗЗСО, слід послідовно впроваджувати у навчально-виховний процес використання активних методів навчання, тренінгових технологій, ділових ігор. Таке комплексне використання педагогічних інновацій та поєднання їх із традиційними підходами під час підготовки педагогів фізичної культури до розв'язання фахових конфліктів забезпечить якісну підготовку, формуючи необхідні

професійні та особистісні якості професіонала. Усе це, на нашу думку, сприятиме повною мірою комплексній професійній підготовці майбутнього фахівця.

3.2. Оцінка рівня готовності майбутніх фахівців середньої освіти (фізична культура) до вирішення конфліктів у професійній діяльності в закладах загальної середньої освіти

Теоретико-прикладні дослідження (зокрема, праці Г. Бережної, Л. Цой,) свідчать, що випускники закладів вищої освіти (ЗВО) недостатньо підготовлені до конструктивної взаємодії в конфліктних ситуаціях та професійному середовищі з високим конфліктогенним потенціалом. Вони не вміють контролювати свої емоції під час суперечок, не володіють сучасними методами (технологіями) запобігання, врегулювання, зменшення руйнівних форм конфліктів, а також прогнозування їхніх можливих результатів/наслідків [28].

Доцільно констатувати той факт, що саме за закладами вищої освіти зберігається вирішальна роль щодо особливостей готовності майбутніх фахівців середньої освіти (ОП «Фізична культура») до вирішення конфліктів під час реалізації професійної діяльності в освітніх закладах. За підсумками проведеного дослідження, нами констатовано, що конфліктологічна складова у професійному становленні вчителів фізичної культури імплементована лише опосередковано. Зокрема, вибіркові дисципліни цієї тематики пропонуються в ЗВО як факультативні. При цьому навчальний матеріал подається несистемно, без належної практичної основи. Це означає, що сукупність заходів із формування конфліктологічної компетентності загалом, а також формування готовності до врегулювання професійних конфліктів в освітньому середовищі зокрема, не забезпечує необхідного ступеня готовності майбутніх фахівців до практичної реалізації професійних функцій.

Вибір засобів комплексної оцінки рівня сформованості готовності

студентів спеціальності «Середня освіта (Фізична культура)» до врегулювання професійних конфліктів повинен, перш за все, ґрунтуватися на цілях та змісті оцінювання, а також на загальних вимогах до її форм і методів.

На нашу думку, узагальненим критерієм сформованості конфліктологічної готовності вчителів фізичної культури є їхня безконфліктна (або конструктивна) поведінка як у повсякденному житті, так і у професійній діяльності.

Основними критеріями (складовими) сформованості цієї готовності ми виокремили:

- мотиваційний (бажання та прагнення вирішувати конфлікти конструктивно);
- гносеологічний (знання про природу конфліктів, їхню структуру та динаміку);
- операційний (практичні вміння та навички врегулювання);
- особистісний (професійно важливі якості особистості).

Слабкий розвиток конструктивної конфліктологічної позиції та конфліктофобія – типові недоліки в конфліктологічній компетентності фахівця. Тому сьогодні одним із найважливіших напрямів у навчальному процесі є формування і розвиток цілісної конфліктологічної компетентності майбутнього спеціаліста-професіонала [36]. Для більш детального розуміння спрямованості навчального процесу на практичну підготовку майбутніх педагогів до професійної діяльності щодо розв’язання конфліктів проаналізовано навчальні плани.

Аналізуючи навчальні плани Чернівецького національного університету зазначимо, що вивчення конфліктологічних знань за освітньо-кваліфікаційним рівнем «Бакалавр» частково відбувається під час вивчення дисциплін «Професійно-педагогічна комунікація вчителя фізичної культури» і «Педагогіка з основами педмайстерності». Проаналізувавши навчальні плани професійної підготовки майбутніх фахівців освітньо-кваліфікаційного

рівня «Магістр» встановлено, що навчальних дисциплін, які прямо чи опосередковано взаємопов'язані з конфліктологічними знаннями немає.

На основі проведених усних бесід із студентами, а також спілкування з викладацьким складом, можемо стверджувати, що у ЗВО не приділяється належна увага практичній підготовці майбутніх фахівців спеціальності «Середня освіта (Фізична культура)», та не передбачено формування навичок запобігання, уникнення, розпізнання чи розв'язання конфліктів впродовж проходження навчальних практик. Майбутні фахівці, які працюватимуть у галузі знань «Освіта/педагогіка», повинні самостійно вивчати та знаходити індивідуальні шляхи вирішення професійних конфліктів.

Дослідження стану сформованості здатності майбутніх учителів фізичної культури до діяльності з розв'язання професійних конфліктів практично було здійснено шляхом проведення психолого-педагогічної діагностики, до якої увійшли:

- методики Т. Елерса для діагностики особистості на мотивацію до успіху (Додаток В);
- тест А. Реана для діагностики мотивації уникнення невдач (Додаток Г);
- розроблена нами контрольна робота, що стосувалася визначення сформованості конфліктологічних знань майбутніх учителів фізичної культури (Додаток Д);
- методу експертних оцінок, з метою з'ясування конкретного рівня оволодіння, майбутніми вчителями фізичної культури, уміннями, навичками та професійно важливими якостями необхідними для розв'язання професійних конфліктів (Додаток Е);
- тестування оцінки рівня індивідуальної конфліктності особистості (Додаток Ж).

Зупинимося на описі методики організації та результатах констатувального етапу експерименту. У 2024-2025 н. р. студентам 2-го

курсу спеціальності «Середня освіта (Фізична культура)» було запропоновано комплексне діагностичне обстеження, результати якого дали можливість проаналізувати рівень володіння навичками ефективного розв'язання професійних конфліктів. У дослідженні взяло участь 105 майбутніх учителів фізичної культури.

Діагностика мотиваційного критерію готовності до вирішення професійних конфліктів виявила, що лише у 16 (15%) студентів спостерігається високий рівень мотивації до успіху. Достатній рівень притаманний 21 (20 %) студентам. Середній рівень встановлено у 24 (23 %) опитаних, а 44 (42 %) – мають низький рівень мотивації до успіху.

За результатами констатувального етапу експерименту, було встановлено, що мотивація майбутніх учителів фізичної культури до розв'язання професійних конфліктів є низькою.

Надія на успіх (мотивація до успіху) була виявлена лише у 26 (24,8 %) студентів.

У 39 (37 %) опитаних домінує мотивація уникнення невдач (страх невдачі).

У 41 (39 %) студентів мотиваційний полюс виражений нечітко, при цьому у більшості з них (63 %) також переважає мотивація до невдач.

Таким чином, нами отримано низький відсоток сформованості високого та достатнього рівнів за показниками мотиваційного критерію готовності.

У переважної більшості майбутніх учителів фізичної культури спостерігається нерозвиненість внутрішньої мотивації та переважання зовнішніх стимулів.

Ми пояснюємо такі результати недостатньою вагомістю конфліктологічних знань для студентів. Оскільки майбутні фахівці не мали особистого досвіду вирішення професійних конфліктів під час практик, вони не змогли внутрішньо усвідомити та налаштуватися на необхідність та доцільність внутрішньої мотивації у цьому напрямку.

Узагальнені кількісні результати діагностики мотиваційного критерію

готовності наведено на рисунку 3.1.

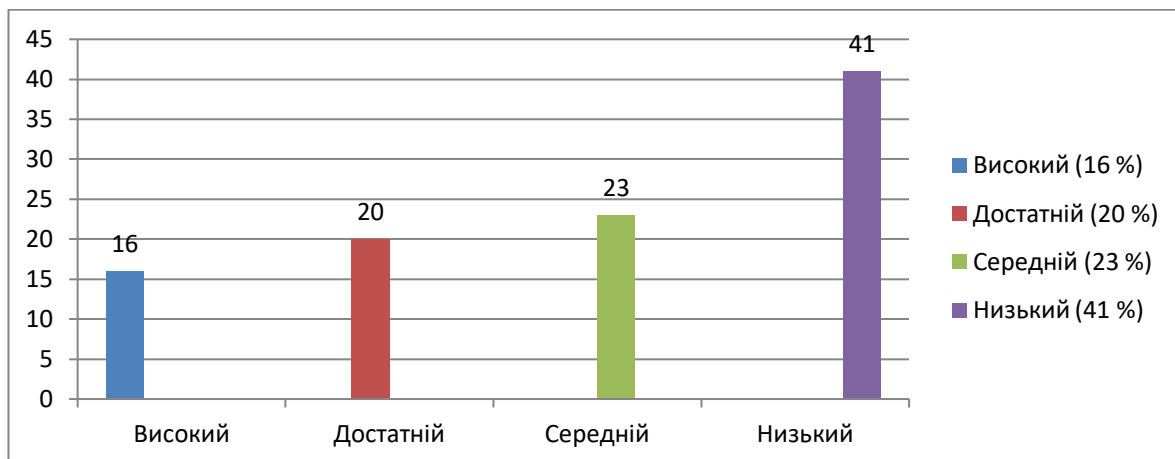


Рис. 3.1. Узагальнення діагностики сформованості мотиваційного критерію готовності майбутніх учителів фізичної культури до розв'язання конфліктних ситуацій

З отриманих даних випливає, що у більшості майбутніх учителів фізичної культури спостерігається негативна мотивація, що свідчить про те, майбутній фахівець демонструє мотивацію уникнення невдач: він наперед занепокоєний можливим провалом і спрямовує свої зусилля на те, щоб його уникнути, замість того, щоб шукати конструктивні способи досягнення успіху та превентивного врегулювання конфлікту. Такі студенти, зазвичай, характеризуються підвищеною тривожністю та низькою впевненістю у власних силах.

Оцінка гносеологічного критерію засвідчила, що студенти мають критично низький рівень конфліктологічних знань. Вони практично не володіють ґрунтовною інформацією про структуру, динаміку, правові аспекти конфліктів, роль медіатора, вплив особистісних чинників та технології їхнього вирішення.

Результати контрольної роботи дають підстави стверджувати, що високий рівень конфліктологічних знань притаманний лише 15 (14,3 %) студентам, достатнім рівнем знань володіють 24 (22,8 %) опитаних, середній рівень встановлено у 34 (32,4 %) студентів, низький рівень конфліктологічних знань мають 32 (30,5 %) досліджувані. З'ясовано, що більшість здобувачів освіти і досі розцінюють конфлікти, як небажані явища,

абсолютизують одну сторону конфлікту, бачать тільки загрозу, яка порушує звичний хід подій. Очевидно, це пояснюється тим, що в майбутніх учителів фізичної культури не сформовано ґрунтовної теоретичної бази у сфері конфліктології, зокрема педагогічної, у них немає теоретичних знань про можливі підходи до розв'язання конфліктних ситуацій у вчительському чи учнівському колективі, міжособистісному спілкуванні з колегами та адміністрацією навчального закладу.

Узагальнені результати, які отримано після перевірки контрольної роботи, що була спрямована на визначення сформованості показників ґносеологічного критерію та безпосередньо передбачала визначення якості конфліктологічних знань майбутніх учителів, наведено на рис. 3.2.

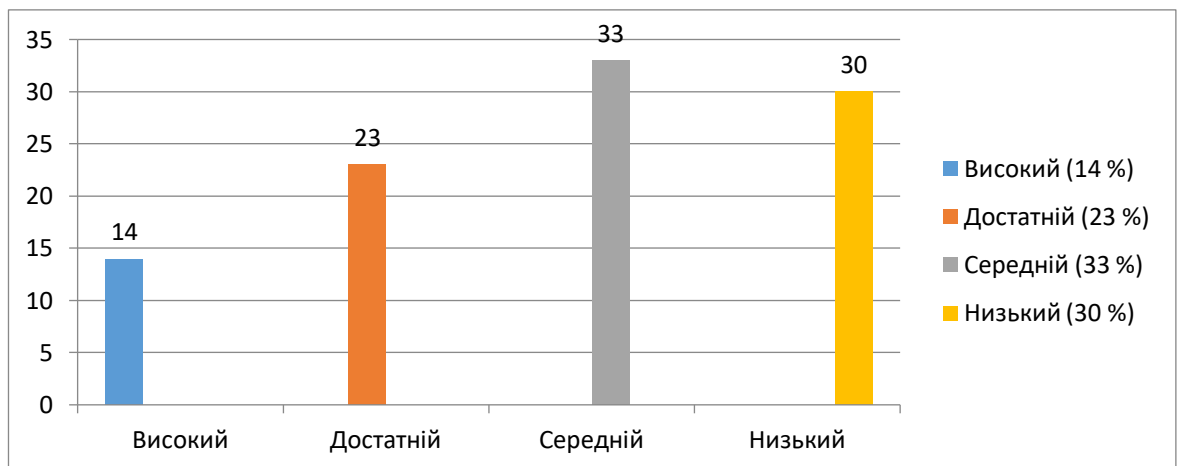


Рис. 3.2. Сформованість конфліктологічних знань майбутніх педагогів фізичної культури щодо розв'язання професійних конфліктів

Результати здійснених усних бесід і регулярних спостережень показали, що низький рівень володіння уміннями, навичками притаманний для 86 (41 %) студентів, середній рівень встановлено у 54 (25,7 %) опитаних, достатнім рівнем володіють 37 (17,6 %) студентів, а високий рівень володіння уміннями і навичками був лише у 30 (14,3 %) досліджуваних. За допомогою отриманих даних дійшли висновку, що суттєвий відсоток майбутніх фахівців поверхнево (інтуїтивно) володіє уміннями і навичками стосовно вирішення конфліктних ситуацій. Результати сформованості операційного критерію спроможності майбутніх педагогів фізичної культури до подолання

професійних конфліктів наведено на рис. 3.3.

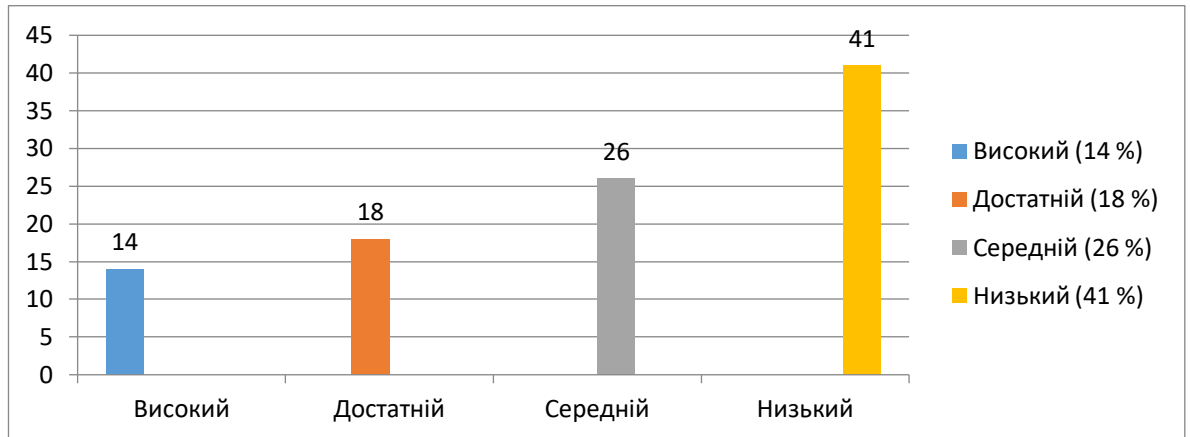


Рис. 3.3. Результати діагностики операційного критерію готовності майбутніх учителів фізичної культури до розв'язання конфліктних ситуацій

Діагностика особистісного критерію готовності до розв'язання конфліктів виявила: низький рівень емпатійності властивий 18 (17%) здобувачів, середній – спостерігається у 27 (25,7 %) опитаних, емпатійність на достатньому рівні притаманна для 35 (33,3 %) студентів, високою емпатійністю володіють 25 (23,8 %) суб'єктів навчання. Рівень індивідуальної конфліктності при цьому у 30 (28,6 %) опитаних є високим, рівень конфліктності вищий за середній спостерігається у 35 (33,3 %) опитаних студентів, середнім рівнем конфліктності володіють 21 (20 %) студенти, а от тактовними та неконфліктними особистостями з низьким рівнем конфліктності є 19 (18 %) опитаних.

Результати діагностики показників особистісного критерію підготовки до подолання конфліктів на констатувальному етапі експериментального дослідження наведено на рис. 3.4.

Здобуті результати стверджують, що у студентів сформованість особистісних якостей перебуває на середньому рівні.

За підсумками констатувального етапу, було встановлено недостатній рівень конфліктологічної готовності майбутніх фахівців для успішної реалізації професійної діяльності. Констатувальний етап дослідження виявив системну неготовність студентів до діяльності з розв'язання професійних конфліктів. Були зафіксовані такі ключові дефіцити:

- низька мотивація до конструктивного врегулювання конфліктів;
- несформованість необхідних умінь, навичок та професійно важливих якостей для роботи з конфліктами;
- недостатній рівень розвитку ключових особистісних якостей.

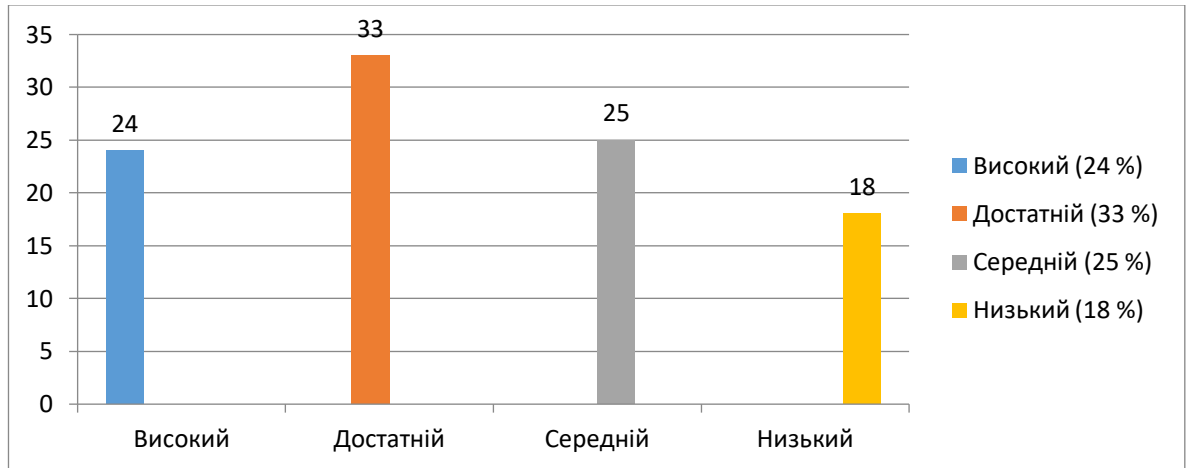


Рис. 3.4. Результати діагностики анкетування І. Юсупова на визначення рівня емпатійності та діагностики рівня індивідуальної конфліктності особистості

Ці результати підтверджують нагальну потребу в організації цілеспрямованої навчальної роботи для вдосконалення як теоретичних знань, так і практичних вмінь студентів у цій сфері.

Для отримання результату про загальний рівень сформованості готовності майбутніх фахівців середньої освіти (фізичної культури) було введено коефіцієнт сформованості (Ксф.), за допомогою якого, з'явилась можливість виразити у числовому еквіваленті стан кожного із виокремлених компонентів в однакових одиницях вимірювання та порівнювати сформованість компонентів між собою. Коефіцієнт сформованості кожного із компонентів вираховували за результатами методики Т. Елерса, опитувальника А. Реана, розробленої контрольної роботи, методу експертних оцінок, опитувальника І. Юсупова, тестування оцінки рівня індивідуальної конфліктності особистості. Оскільки сформованість кожного критерію оцінювали за допомогою бальної системи, то кількісне вираження коефіцієнта сформованості того чи іншого критерію обчислювалось за загальною формулою:

$$K_{\text{сф. к.}} = \frac{\Sigma \text{отриманих балів}}{\text{максимально можлива кількість балів}}$$

Для розуміння сформованості загального рівня готовності використано інтервальну шкалу, за допомогою якої встановлено максимально можливу кількість балів для кожного критерію окремо:

- низький рівень $K_{\text{сф. к.}} = 0,00 - 0,24$;
- середній рівень $K_{\text{сф. к.}} = 0,25 - 0,49$;
- достатній рівень $K_{\text{сф. к.}} = 0,50 - 0,74$;
- високий рівень $K_{\text{сф. к.}} = 0,75 - 1,00$

Кількісне вираження рівня сформованості конкретного компонента та загального рівня здатності майбутніх педагогів фізичної культури до розв'язання конфліктів у процесі реалізації професійної діяльності подано у табл. 3.5.

Кількісна обробка отриманих даних дала можливість стверджувати, що жоден із критеріїв здатності майбутніх педагогів фізичної культури до діяльності з розв'язання професійних конфліктів не сягнув високого рівня сформованості.

Це свідчить про те, що студенти спеціальності «Середня освіта (Фізична культура)» не володіють вміннями і навичками, професійно-важливими якостями, для розв'язання різноманітних конфліктних ситуацій, не мають достатньої вмотивованості до вирішення конфліктів, адже мотиваційний та операційний критерій перебувають на низькому рівні сформованості.

У свою чергу, гносеологічний та особистісний критерії готовності знаходяться на середньому рівні, – цей факт дає нам можливість у процесі формувального експерименту досягнути позитивних результатів.

У ході дослідження встановлено, що підвищення рівня одного з критеріїв готовності до подолання професійних конфліктів впливає на підвищення рівня інших. Так, наприклад, високий рівень мотивації впливає на ефективність оволодіння конфліктологічними знаннями та практичними вміннями і навичками, що, у свою чергу, сприяє підвищенню здатності

майбутніх педагогів фізичної культури до розв'язання конфліктів у процесі реалізації професійної діяльності.

Таблиця 3.2.

**Рівні сформованості критеріїв готовності майбутніх учителів
фізичної культури до діяльності з розв'язання професійних конфліктів
у закладах освіти, у %**

Критерії готовності	Рівні сформованості				Коефіцієнт сформованості критерію	Загальна сформованість критерію готовності
	Низький	Середній	Достатній	Високий		
	у %	у %	у %	у %		
Мотиваційний	41,42	22,85	20,00	15,71	0,21	Низький
Гносеологічний	30,47	32,85	22,85	13,80	0,32	Середній
Операційний	40,95	25,71	17,61	15,71	0,11	Низький
Особистісний	17,61	25,23	33,33	23,80	0,58	Достатній

Це пояснюється тим, що мотиваційний, гносеологічний, операційний та особистісний критерії готовності є не просто сумою певних якостей, а інтегрованою єдністю, що базується на основі взаємозв'язків і взаємовпливів їхніх елементів. Узагальнений коефіцієнт сформованості готовності до вирішення професійних конфліктів обчислювали за формулою:

$$K_{\text{сф. г.}} = \frac{\sum K_{\text{сф. к.}}}{\text{кількість компонентів}}$$

Результати діагностики показали, що рівень сформованості здатності майбутніх педагогів фізичної культури до розв'язання конфліктів у процесі реалізації фахової діяльності становить 0,45, – що відповідає середньому рівню готовності. Тому констатуємо, що здобуті під час констатувального етапу експерименту результати говорять про недостатній стан сформованості можливості (здатності) майбутніх педагогів фізичної культури до діяльності з подолання фахових конфліктів. У процесі констатувального етапу дослідження виявлено, що значна частина здобувачів освіти спеціальності «Середня освіта (Фізична культура)» не повністю готова до розв'язання різного виду конфліктних ситуацій, що пояснюється такими об'єктивними

причинами, як: недостатньою практичною підготовкою та вмотивованістю студентів до розв'язання професійних конфліктів. Зважаючи на це, усвідомлюємо потребу організації цілеспрямованої роботи, спрямованої на підвищення рівня здатності майбутніх педагогів фізичної культури до розв'язання фахових конфліктів.

3.3. Підсумки формувального етапу експериментального дослідження

Насамперед зазначимо, що за допомогою експертних оцінок, анкетування, тестування, бесід і прямого включеного спостереження визначено коректність постановки завдання щодо готовності майбутніх учителів фізичної культури до розв'язання професійних конфліктів. Результати констатувального етапу експериментального дослідження показали неналежний рівень готовності майбутніх фахівців до зазначеної діяльності (*табл. 3.5*), а також значну зацікавленість як самих студентів, так і викладацького складу щодо підвищення усіх показників готовності до розв'язання професійних конфліктів у процесі підготовки до професійної діяльності протягом навчання у ЗВО.

Зупинимось більш ґрунтовніше на організації та проведенні формувального етапу експериментального дослідження.

Усього на формувальному етапі експериментального дослідження взяло участь 55 студентів, 27 з них утворили контрольну групу (КГ), 28 студентів – експериментальну групу (ЕГ). Відзначимо, що репрезентативність вибірки забезпечувалася за рахунок випадковості вибору груп та однорідності за основними якісними показниками. Зокрема, до складу як КГ, так і ЕГ, було відібрано лише здобувачів освітнього рівня «бакалавр», за спеціальністю «Середня освіта (Фізична культура)».

Головною умовою на початковому етапі формувального експерименту було забезпечення однакових стартових умов щодо навчальної діяльності

студентів ЕГ (205 група) і КГ (206 група). У цьому аспекті для порівняння, було обрано екзаменаційну освітню компоненту «Професійно-педагогічна комунікація вчителя фізичної культури» (2 курс, 4 сем.). У процесі аналізу встановлено, що початковий рейтинг навчальної діяльності у студентів КГ та ЕГ був приблизно однаковий і становив 68,7 балів у КГ та 68,3 бала в ЕГ. Як експериментальна, так і контрольна група перебували в однакових умовах навчання.

Відповідно до другого завдання початого етапу експериментального дослідження необхідно було встановити початковий рівень сформованості готовності майбутніх учителі фізичної культури до розв'язання професійних конфліктів шляхом здійснення первинної діагностики щодо сформованості визначених критеріїв готовності на основі діагностичного інструментарію. Це завдання передбачало проведення першого педагогічного зрізу – ввідного контролю на початку експерименту, з метою визначення конкретного стану сформованості показників мотиваційного, гносеологічного, операційного та особистісного критеріїв готовності майбутніх учителі фізичної культури до розв'язання професійних конфліктів. Зазначимо, що методика його проведення була ідентичною до проведення констатувального етапу дослідження.

На основі методики Т. Елерса продіагностовано спрямованість особистості на мотивацію до успіху (Додаток В). За допомогою опитувальника А. Реана, на визначення мотивації уникнення невдач (Додаток Г), встановлено стан сформованості показників мотиваційного критерію. Зокрема, студентам експериментальної та контрольної групи було запропоновано методику Т. Елерса, яка включала 41 твердження, на яке потрібно було дати позитивну або негативну відповідь, що, в свою чергу, дало можливість отримати результат мотивації до успіху майбутніх учителі фізичної культури. Опитувальник А. Реана складався із 20 тверджень, які, в свою чергу, дозволили визначити мотивацію на успіх та мотивацію на невдачу. Діагностика мотиваційного критерію проводилась на практичному

занятті та спостерігалась неабиякою зацікавленістю з боку студентів.

За допомогою розробленої контрольної роботи, що стосувалася визначення сформованості конфліктологічних знань майбутніх учителів фізичної культури (Додаток Д), вдалося встановити рівень сформованості показників гносеологічного критерію. Контрольна робота складалась із двох варіантів, які включали питання двох рівнів складності. В основному, запитання контрольної роботи були відкритого типу і дозволяли в повній мірі оцінити наявні теоретичні знання студентів.

Метод експертних оцінок, метою якого було виявлення володіння майбутніми учителями фізичної культури, уміннями, навичками і професійно важливими якостями, необхідними для розв'язання професійних конфліктів (Додаток Е), дозволив визначити рівень сформованості показників операційного критерію. З метою визначення рівня володіння вміннями, навичками, і професійно важливими якостями, необхідними для розв'язання професійних конфліктів конкретного студента, викладачам запропоновано оцінити сформованість операційного критерію за такими показниками: уміння використовувати найдоцільніші стратегії розв'язання конфліктів; уміння використовувати особистісні переваги у виборі стратегії врегулювання конфлікту; застосування домінуючого підходу в управлінні конфліктами. Ступінь вираженості даних показників вимірювалась у балах, а остаточна оцінка здійснювалась внаслідок середнього значення.

У свою чергу, опитувальник І. Юсупова на визначення рівня емпатійності (Додаток Ж), тестування оцінки рівня індивідуальної конфліктності особистості (Додаток З) продемонстрували рівень сформованості показників особистісного критерію. Для виявлення рівня емпатійних тенденцій, рецензентам необхідно було дати відповідь на 36 тверджень, в свою чергу, для визначення рівня індивідуальної конфліктності студентам було запропоновано 14 запитань з трьома варіантами відповідей. Узагальнені дані представлено у табл. 3.3.

Нами встановлено, що переважна більшість студентів як КГ так і ЕГ

знаходяться на низькому та середньому рівнях готовності до розв'язання професійних конфліктів за усіма критеріями. Лише 4 (14,81 %) студенти у КГ і 3 (10,71 %) студенти в ЕГ мають високий стан готовності за мотиваційним критерієм. Встановлено, що тільки 3 (11,11 %) майбутніх учителів фізичної культури у КГ мають високі показники за гносеологічним та операційним критеріями, і 6 (22,22 %) за особистісним критерієм готовності до розв'язання професійних конфліктів.

Таблиця 3.3.

Початкові показники готовності майбутніх учителів фізичної культури до розв'язання конфліктів (I зріз формувального етапу)

Групи	РІВНІ	Критерії готовності							
		Мотиваційний		Гносеологічний		Операційний		Особистісний	
		абс. од.	у %	абс. од.	у %	абс. од.	у %	абс. од.	у %
КГ (27)	Високий	4	14,81	3	11,11	3	11,11	6	22,22
	Достатній	5	18,52	7	25,93	5	18,52	9	33,33
	Середній	6	22,22	9	33,33	7	25,92	7	25,93
	Низький	12	44,45	8	29,63	12	44,45	5	18,52
ЕГ (28)	Високий	3	10,71	4	14,29	4	14,29	6	21,43
	Достатній	6	21,43	7	25,00	5	17,86	9	32,14
	Середній	7	25,00	8	28,57	8	28,57	7	25,00
	Низький	12	42,86	9	32,14	11	39,28	6	21,43

Подібна ситуація спостерігалася у студентів ЕГ, зокрема у 4 (14,29 %) майбутніх педагогів фізичної культури встановлено високий рівень готовності до розв'язання професійних конфліктів за гносеологічним та операційним критеріями та у 6 (21,43 %) студентів високий стан готовності за особистісним критерієм.

По-друге, порівнюючи результати констатувального етапу експерименту (табл. 3.2.) із результатами, які ми отримали на першому зрізі формувального експерименту (табл. 3.3.), можемо відзначати той факт, що вони у відсоткову співвідношенні практично ідентичні. Отже, можна констатувати доцільність ґрунтовної роботи з підвищення усіх критеріїв

готовності до розв'язання професійних конфліктів.

Метою основного етапу формувального експерименту була перевірка педагогічних умов та моделі формування готовності майбутніх учителів фізичної культури до розв'язання професійних конфліктів. Відповідно до поставленої мети під час цього етапу вирішувались такі завдання:

1. Впровадити у освітньо-виховний процес педагогічні умови формування готовності майбутніх учителів фізичної культури до розв'язання професійних конфліктів та перевірити ефективність моделі формування готовності майбутніх учителів фізичної культури до розв'язання професійних конфліктів;

2. Встановити стан сформованості критеріїв (мотиваційного, гносеологічного, операційного та особистісного) готовності майбутніх учителів фізичної культури до розв'язання професійних конфліктів.

У контрольній групі (КГ) навчальний процес відбувався без суттєвих змін – студенти навчалися за традиційною технологією.

У експериментальній групі (ЕГ) була цілеспрямовано і систематично організована робота з формування готовності до розв'язання професійних конфліктів. Ця робота ґрунтувалася на впровадженні розробленої моделі, що включала такі педагогічні умови:

- стимулювання внутрішньої мотивації до конструктивного врегулювання конфліктів;
- створення сприятливого соціально-психологічного клімату для набуття досвіду конструктивного вирішення конфліктних ситуацій;
- збагачення змісту практичної підготовки спеціальними знаннями про сутність, структуру, функції та механізми попередження і розв'язання конфліктів;
- поетапне засвоєння фахівцями конфліктологічних знань та формування відповідних умінь і навичок.

Для максимальної реалізації цих умов лекційні, практичні та семінарські заняття в ЕГ були спеціально реорганізовані. Крім того, в ЕГ проводились

додаткові тренінгові заняття, розроблені в межах дослідження.

Спостерігаючи за студентами ЕГ, можемо констатувати, що їхня участь у тренінговій програмі з конфліктології дозволила майбутнім фахівцям набути необхідних знань, вдосконалити практичні вміння управління конфліктами, і, як наслідок, позитивно вплинула на формування їхніх конфліктологічних умінь загалом.

Протягом тренінгових занять майбутні вчителі фізичної культури з експериментальної групи отримали можливість вільно висловлювати свої ідеї, ділитися враженнями, аргументовано відстоювати власну позицію (асертивність), а також об'єктивно оцінювати як власну конфліктологічну діяльність, так і дії інших учасників.

Впровадження тренінгових методик сприяло удосконаленню всіх аспектів конфліктологічних умінь вчителів, розвитку емпатії, розкриттю внутрішнього потенціалу, підвищенню ініціативності та загальної працездатності. Крім того, це призвело до зменшення негативних емоцій, кількості конфліктних ситуацій та агресивних проявів у поведінці студентів. Учасники ЕГ навчилися чіткіше аргументувати свою думку та вільно виражати власну позицію.

Як позитивний результат слід відзначити активний розвиток рефлексивних умінь. Студенти стали значно толерантнішими до однокласників та оточуючих, навчилися критично ставитись до власних недоліків і розпочали роботу над їхньою корекцією.

Наприклад, одне з тренінгових занять було присвячене визначенню рис, які формують довіру до вчителя фізичної культури, а також обговоренню етичних дилем, що можуть виникати у їхній професійній діяльності.

Заняття розпочалося з огляду матеріалу попередньої зустрічі за допомогою вправи «Моя гордість». Ця вправа, де учасники продовжували фразу «Я пишаюсь тим, що на минулому занятті я...», допомогла створити позитивну атмосферу та забезпечити продуктивний перехід до основної частини роботи над формуванням знань, умінь і навичок.

Вправи:

1. Вправа «Портрет учителя фізичної культури» (20 хв)

Мета: Визначення ключових рис, що формують довіру до вчителя.

Діяльність: Учасники ділилися на чотири групи, малювали та презентували «портрет» ідеального вчителя, описуючи його необхідні якості. Тренер фіксував та підсумовував названі характеристики.

Обговорення фокусувалося на причинах, чому саме ці якості необхідні в роботі та як вони допомагають у професійній діяльності.

2. Вправа «Етика учителя фізичної культури» (30 хв)

Мета: Обговорення етичних дилем, які можуть виникати у роботі, та освоєння принципів медіації.

Діяльність: Групи отримували готові історії з етичними дилемами (наприклад, порушення принципів «добровільності», «конфіденційності», «нейтральності» чи «безпристрасності» медіатора). Команди мали визначити дилеми, знайти порушений принцип медіації, вирішити ситуацію та презентувати результат.

Обговорення включало визначення поняття «етика», її важливості для вчителя фізичної культури, а також аналіз особистих труднощів із вирішенням найскладнішої дилеми.

Завершення та підсумки:

Вправа «Ми сьогодні» (10 хв) слугувала для підбиття підсумків. Учасники по колу ділилися тим, що цінного отримали та які нові знання/навички набули. Наприкінці кожен обирав смайлик, що відповідав його емоційному стану, для візуалізації загальної атмосфери.

Результати заняття: студенти не лише отримали необхідну базу знань для розв'язання конфліктів у школі, але й сформували розуміння існування різних «правильних» точок зору у конфлікті та провели самодіагностику власних стратегій вирішення конфліктних ситуацій.

Підсумковий контроль (II зріз):

Друге завдання основного етапу формувального експерименту полягало

у проведенні підсумкового контролю (ПК) – другого зрізу. Його мета – встановити кінцевий стан сформованості усіх критеріїв готовності майбутніх учителів фізичної культури після впровадження педагогічних умов і моделі.

Організація: методика підсумкового контролю була ідентичною методиці вступного контролю (І зріз).

Призначення: це дозволило простежити динаміку формування готовності протягом усього дослідження та порівняти результати двох зрізів (ввідного та підсумкового) як у контрольній (КГ), так і в експериментальній (ЕГ) групах.

Узагальнені результати за мотиваційним, гносеологічним, операційним та особистісним критеріями готовності для обох груп представлено у таб. 3.4.

Було встановлено, що у контрольній групі (КГ), де навчальний процес відбувався без цілеспрямованої системної діяльності, не відбулося істотного вдосконалення стану готовності майбутніх учителів фізичної культури до розв'язання професійних конфліктів. На початку експерименту (І зріз, дані Табл. 3.3.) більшість студентів КГ перебували на низькому та середньому рівнях за мотиваційним критерієм.

Часткове зменшення кількості студентів КГ з низьким і середнім рівнями готовності за всіма критеріями все ж було досягнуто. Зокрема, на другому зрізі (ПК), високий рівень сформованості готовності зафіксовано:

- за мотиваційним критерієм – у 5 (18,25 %) студентів;
- за гносеологічним та операційним – у 4 (14,81 %);
- за особистісним – у 6 (22,22 %).

Суттєвого зменшення кількості студентів КГ із низьким рівнем досягти не вдалося. На низькому рівні залишилися: 8 (29,63 %) за мотиваційним, 7 (25,93 %) за гносеологічним та 9 (33,33 %) за операційним критеріями. Найкраща динаміка у бік зменшення низького рівня спостерігалася за особистісним критерієм – лише 3 (11,11 %) студентів. Дані табл. 3.4. підтверджують, що зміни щодо вдосконалення середнього та достатнього рівнів у КГ були несуттєвими.

Таблиця 3.4.

Рівень сформованості конфліктологічної готовності майбутніх учителів фізичної культури на завершення дослідження (підсумковий контроль (ПК), II зріз формувального етапу)

Групи	Рівні	Критерії готовності							
		Мотиваційний		Гносеологічний		Операційний		Особистісний	
		абс. од.	у %	абс. од.	у %	абс. од.	у %	абс. од.	у %
КГ (27)	Високий	5	18,52	4	14,81	4	14,81	6	22,22
	Достатній	6	22,22	6	22,22	7	25,93	9	33,33
	Середній	8	29,63	10	37,04	7	25,93	9	33,33
	Низький	8	29,63	7	25,93	9	33,33	3	11,11
ЕГ (28)	Високий	9	32,14	10	35,71	9	32,14	12	42,86
	Достатній	13	46,43	11	39,29	12	42,86	10	35,71
	Середній	5	17,86	7	25,00	6	21,43	6	21,43
	Низький	1	3,57	-	0,00	1	3,57	-	0,00

На відміну від КГ, експериментальна група (ЕГ) навчалась на основі розробленої авторської моделі та додаткових педагогічних умов. Це забезпечило вагомими позитивними результатами, які значно відрізняються від КГ.

Низький рівень готовності в ЕГ істотно зменшився за всіма критеріями:

- на низькому рівні залишився лише 1 (3,57 %) студент за мотиваційним та операційним критеріями;
- студентів із низьким рівнем за гносеологічним та особистісним критеріями не виявлено, що є суттєвим здобутком.

Високий рівень сформованості готовності в ЕГ суттєво зріс:

- мотиваційний критерій: 9 (32,14 %) проти 5 (18,52 %) у КГ (у КГ було 8 (29,63 %) студентів із низькою мотивацією, тоді як в ЕГ – лише 1 (3,57 %));
- гносеологічний критерій: 10 (35,71 %) (або 35,71 % високий, 39,29 % достатній, 25,00 % середній) проти 4 (14,81 %) у КГ.
- операційний критерій: 9 (32,14 %);
- особистісний критерій: 12 (42,86 %).

Ці результати підтверджують позитивну динаміку та ґрунтовну професійну підготовку майбутніх учителів фізичної культури в ЕГ.

Як свідчать дані табл. 3.5, приріст високого рівня сформованості готовності до розв'язання професійних конфліктів спостерігається як в ЕГ, так і в КГ. Проте якісні та кількісні зміни в ЕГ є значно вагомішими і підтверджують ефективність впровадженої моделі та педагогічних умов.

Таблиця 3.5.

Динаміка (приріст у %) формування готовності майбутніх учителів фізичної культури до врегулювання професійних конфліктів за період формувального експерименту

Групи	Рівні	Критерії готовності											
		Мотиваційний			Гносеологічний			Операційний			Особистісний		
		ВК	ПК	Приріст	ВК	ПК	Приріст	ВК	ПК	Приріст	ВК	ПК	Приріст
КГ	Високий	14,81	18,52	+3,71	11,11	14,81	+3,70	11,11	14,81	+3,70	22,22	22,22	0,00
	Достатній	18,52	22,22	+3,70	25,93	22,22	-3,71	18,52	25,93	+7,41	33,33	33,33	0,00
	Середній	22,22	29,63	+7,41	33,33	37,04	+3,71	25,92	25,93	0,00	25,93	33,33	+7,4
	Низький	44,45	29,63	-14,82	29,63	25,93	-3,70	44,45	33,33	-11,12	18,52	11,11	-7,41
ЕГ	Високий	10,71	32,14	+21,43	14,29	35,71	+21,42	14,29	32,14	+17,85	21,43	42,86	+21,43
	Достатній	21,43	46,43	+25,00	25,00	39,29	+14,29	17,86	42,86	+25,00	32,14	35,71	+3,57
	Середній	25,00	17,86	-7,14	28,57	25,00	-3,57	28,57	21,43	-7,14	25,00	21,43	-3,57
	Низький	42,86	3,57	-39,29	32,14	0,00	-32,14	39,28	3,57	-35,71	21,43	0,00	-21,43

Однак, у студентів КГ приріст був значно менший (+3,71; +3,70; +3,70; +0,00 за мотиваційним, гносеологічним, операційним та особистісним критеріями). Тоді як у ЕГ приріст на високому рівні був значно більшим, а саме: +21,43 на мотиваційному; +21,42 на гносеологічному; +17,85 на операційному; +21,43 на особистісному критеріях.

Відзначимо, що істотне зменшення кількості студентів, які володіли низьким рівнем сформованості критеріїв готовності до розв'язання професійних конфліктів свідчить про позитивну динаміку як у КГ, так і в ЕГ.

Де: ВК – вихідний контроль до початку формувального експерименту. Відображають початковий рівень готовності майбутніх учителів фізичної культури до врегулювання професійних конфліктів;

ПК – підсумковий контроль після завершення формувального етапу

експерименту. Показують, наскільки змінився рівень готовності після впровадження експериментальної методики.

Приріст (%) – динаміка змін, кількісне збільшення показника у відсотках. Вираховується за формулою:

$$\text{Приріст (\%)} = \frac{\text{ПК} - \text{ВК}}{\text{ВК}} \times 100 \%$$

Показує, наскільки ефективною була методика чи педагогічні умови, застосовані під час формувального експерименту.

Причому суттєва позитивна динаміка спостерігалася в ЕГ стосовно зменшення кількості студентів із низьким рівнем (-39,29; -32,14; -35,71; -21,43). У КГ змін щодо відсоткового зменшення майбутніх учителів фізичної культури із низьким рівнем готовності не спостерігалось (-14,82; -3,70; -11,12; -7,41).

Наочно динаміка сформованості рівнів готовності майбутніх педагогів фізичної культури у КГ і ЕГ показано на *рис. 3.5. і 3.6.*

Як видно з *рис. 3.5 і 3.6*, у студентів ЕГ та КГ були практично однакові результати сформованості готовності до розв'язання професійних конфліктів за усіма вказаними критеріями. Проведена практична діяльність щодо вдосконалення готовності до розв'язання професійних конфліктів, яка базувалася на впровадженні моделі та виокремлених педагогічних умов у ЕГ дала суттєві позитивні результати.

Таким чином, студенти КГ не змогли на основі традиційної методики досягнути суттєвих позитивних результатів впродовж формування готовності до розв'язання професійних конфліктів за всіма критеріями. Натомість, майбутні фахівці, які навчалися в ЕГ, мали суттєві позитивні результати за всіма критеріями (мотиваційним, гносеологічним, операційним, та особистісним).

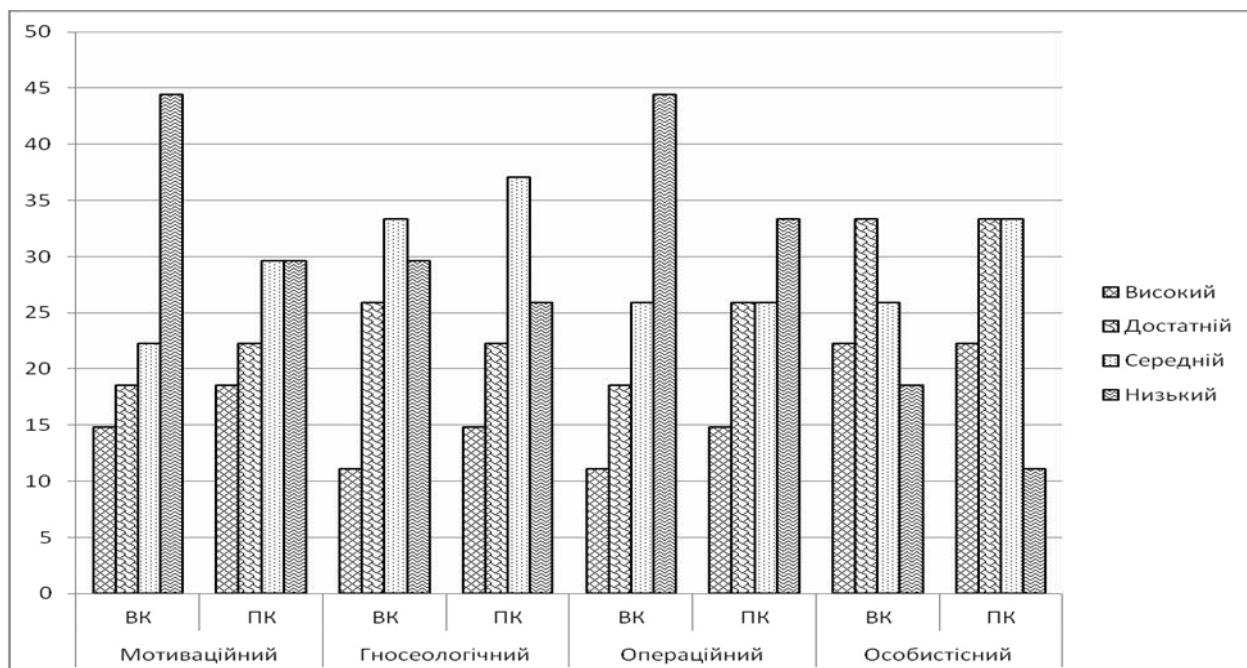


Рис. 3.5 Динаміка сформованості рівнів готовності майбутніх учителів фізичної культури КГ на формувальному етапі дослідження

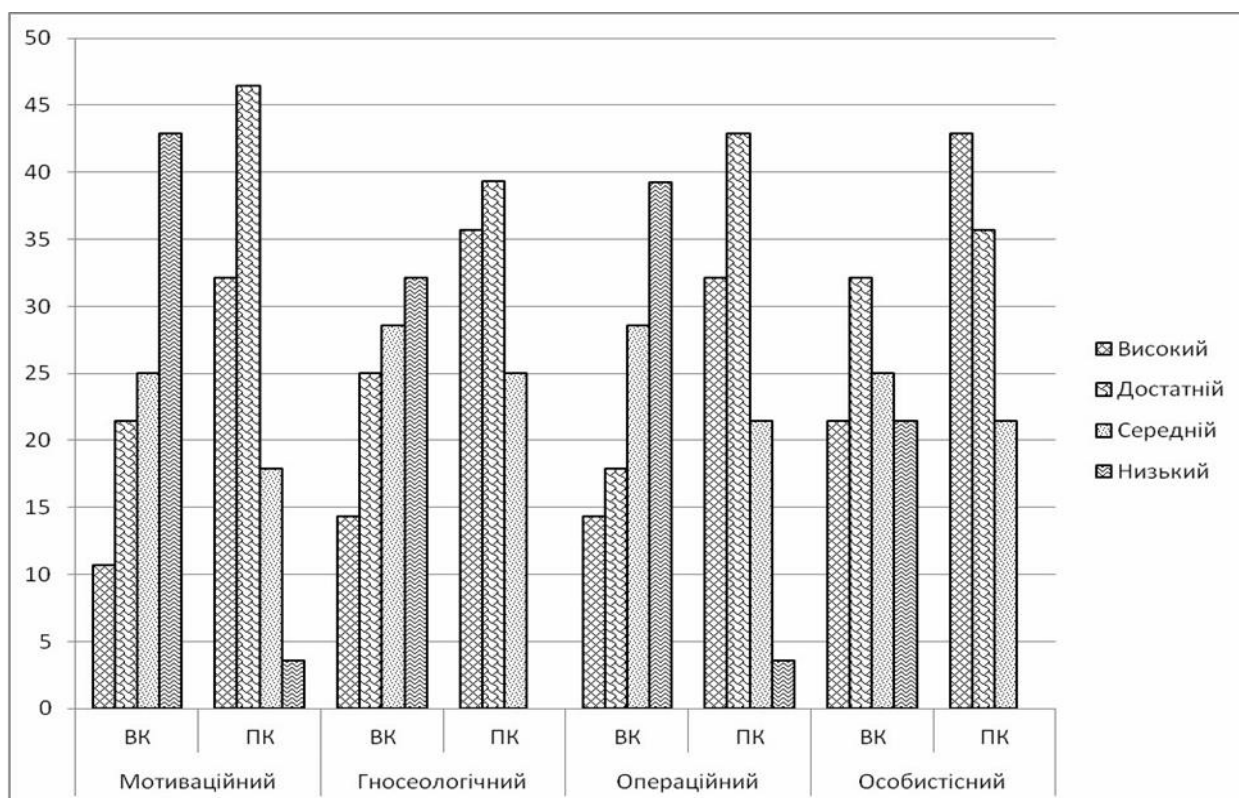


Рис. 3.6. Динаміка сформованості рівнів готовності майбутніх учителів фізичної культури ЕГ на формувальному етапі дослідження

Отже, можемо констатувати істотні, статистично значущі та достовірні переваги експериментального підходу до формування усіх критеріїв готовності майбутніх педагогів фізичної культури до подолання професійних

конфліктів, які передбачали впровадження моделі та використання визначених педагогічних умов. Отримані результати констатують, що ефективність їх формування за мотиваційним, гносеологічним, операційним та особистісним критеріями повною мірою детермінована педагогічним впливом.

ВИСНОВКИ

1. Аналіз теоретичних та методологічних підходів до педагогічних суперечностей у діяльності викладачів фізичної культури дозволив виокремити основні типи професійних конфліктів, що виникають у процесі навчання та виховання учнів. Визначено, що найбільш поширеними конфліктами є ті, що виникають через розбіжності в педагогічних поглядах, методичних підходах до навчання, а також через проблеми взаємодії з учнями та батьками. Класифікація конфліктів дозволяє ефективно визначити їх специфіку та обрати оптимальні стратегії для їх вирішення. Систематизація та аналіз наукових підходів дозволили також розробити основні рекомендації для розвитку професійних навичок конфліктного управління серед педагогів фізичної культури.

2. Експериментальна частина дослідження підтвердила, що основними педагогічними чинниками, які сприяють ефективному вирішенню конфліктів, є: розвиток комунікативних навичок, емоційного інтелекту, здатності до рефлексії та конструктивного вирішення конфліктів. Використання методів активного навчання, тренінгів, рольових ігор та інших педагогічних стратегій значно підвищує здатність майбутніх викладачів фізичної культури до управління конфліктними ситуаціями в освітньому середовищі. Крім того, експеримент показав, що активне залучення здобувачів освіти до розв'язання конфліктів у моделюваних ситуаціях сприяє формуванню практичних навичок та готовності до реальних ситуацій на робочому місці.

3. Результати дослідження свідчать про значне підвищення рівня підготовки майбутніх педагогів фізичної культури до вирішення професійних конфліктів у процесі педагогічної діяльності. Систематизація підсумків експериментальної роботи дозволила визначити ключові педагогічні умови, що сприяють розвитку цієї готовності. Зокрема, ефективність конфліктного управління залежить від наявності чіткої педагогічної моделі, яка інтегрує

теоретичні знання з практичними навичками та враховує особливості освітнього середовища. Використання інтерактивних форм навчання дозволяє значно підвищити рівень усвідомлення студентами важливості конфліктного управління в педагогічній діяльності.

4. Здобуті результати можуть використовуватися для удосконалення програм підготовки майбутніх фахівців у галузі фізичної культури, зокрема в контексті розвитку їхніх комунікативних та конфліктних навичок. Це дозволить майбутнім педагогам успішно адаптуватися до реалій сучасного освітнього процесу, ефективно вирішувати конфліктні ситуації та створювати сприятливу атмосферу для навчання й розвитку учнів. Розроблені в ході дослідження педагогічні моделі та рекомендації можуть бути впроваджені у навчальні плани та методичні матеріали для підготовки педагогічних кадрів у галузі «Освіта/Педагогіка».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андріїв В. М. Формування готовності майбутніх учителів фізичної культури до попередження конфліктів : метод. матеріали. Київ, 2018. 28 с.
2. Берлач А. І. Конфліктологія : підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 432 с.
3. Богданюк А., Киселиця О., Богданюк В. Розвиток комунікативних якостей педагогів освітніх закладів у процесі спортивно-масової діяльності. PCS [інтернет]. 27, Березень 2025. С. 428-433.
4. Буйняк М. Мотиваційна готовність майбутніх учителів до професійної діяльності : дис. ... канд. пед. наук. Тернопіль, 2017. 220 с.
5. Булгакова О. Ю. Психологічна готовність студентів до соціальної взаємодії: теоретико-методологічні засади : дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2019. 215 с.
6. Васьков Ю. В. Комунікативна компетентність учителя фізичної культури. Спорт та педагогіка. 2012. № 4. С. 14–18.
7. Гайдук О. В. Тенденції професійної підготовки педагогів фізичного виховання у Німеччині : дис. ... канд. пед. наук. Дніпро, 2020. 240 с.
8. Галькавець С. О., Волченко Л. П. Конфлікти в освітньому середовищі: діагностика та практика вирішення : навч. посіб. Харків : НТМ, 2020. 180 с.
9. Гарякавець С. О. Комунікативні стратегії педагога у конфліктних ситуаціях. Педагогічний дискурс. 2018. № 21. С. 52–59.
10. Гирич Л. М. Психологічна культура майбутнього вчителя : навч. посіб. Полтава : ПНПУ, 2017. 156 с.
11. Гончаренко С. У. Педагогічні ситуації та їх аналіз : навч. посіб. Київ : Либідь, 2006. 256 с.
12. Гриценко Л. М. Психологічні аспекти конфліктності у професійній діяльності вчителя. Психологія і суспільство. 2015. № 3. С. 114–121.
13. Діагностика готовності майбутніх учителів до розв'язання конфліктів : методичні вказівки. Київ, 2019. 36 с.
14. Дубровський В. Ю. Педагогічні технології формування професійної

готовності вчителів фізичної культури. Чернівці : Рута, 2021. 204 с.

15. Загура Ф. І. Проблеми теорії і методики професійної освіти : монографія. Київ, 2014. 310 с.

16. Кафедра педагогіки. Методичні рекомендації з вирішення конфліктів в освітньому процесі. Київ, 2020. 22 с.

17. Кашуба В. О. Сучасні технології професійної підготовки вчителів фізичної культури : монографія. Київ : Олімпійська література, 2020. 280 с.

18. Киселиця, О., Богданюк, А., & Богданюк, В. Комунікація вчителя фізичної культури у партнерстві зі школярами нової української школи. *Physical culture and sport: scientific perspective*, 1 (1), 2025. С. 421-427.

19. Киселиця О., Богданюк А., Богданюк В. Партнерство та професійна комунікація учителя фізичної культури. Фізична культура і спорт: досвід та перспективи: матер. IV Міжнар. наук.-практ. конференції (6-7 квітня 2023 р., м. Чернівці)/за ред. Я.Б.Зорія. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2023. С. 114-117.

20. Киселиця, О., Богданюк, А., & Штефюк, І. Формування професійної компетентності майбутнього викладача закладу вищої освіти при вивченні освітньої компоненти «Професійна риторика». *Physical culture and sport: scientific perspective*, 1(1), 2024. С. 247–254.

21. Коломоєць Г. М. Соціально-психологічні аспекти конфліктності в освітньому середовищі. *Психологія*. 2016. № 1. С. 33–39.

22. Комар Т. П. Профілактика конфліктів між учителем і учнями на уроках фізичної культури. *Педагогічний пошук*. 2018. № 2. С. 45–49.

23. Коновальчук І. М. Формування готовності майбутніх учителів до міжособистісної взаємодії у конфліктних ситуаціях : дис. ... канд. пед. наук. Житомир, 2019. 210 с.

24. Коростелін М. О. Підходи науковців до визначення готовності майбутніх фахівців до попередження конфліктів. *Педагогічна психологія*. 2014. № 3. С. 18–24.

25. Кравченко С. П. Конфлікти в освітньому просторі: шляхи

профілактики. Педагогічний дискурс. 2018. № 24. С. 66–71.

26. Матеріали конференції «Педагогічні аспекти фізичного виховання». Київ, 2020. 112 с.

27. Мартинюк О. В. Підготовка майбутніх учителів фізичної культури до роботи в соціально напруженому середовищі. Наук. записки ТНПУ. 2020. № 3. С. 113–119.

28. Мельничук І. М. Психолого-педагогічні основи врегулювання конфліктів в освітньому середовищі : монографія. Львів : ЛНУ, 2019. 256 с.

29. Методика викладання фізичної культури : навч. посіб. Київ, 2019. 189с.

30. Міщенко Л. С. Педагогічна взаємодія та конфліктні ситуації у ЗЗСО : навч. посіб. Харків, 2021. 144 с.

31. МОН України. Рекомендації щодо професійної підготовки педагогів у сфері фізичної культури. Київ, 2021. 54 с.

32. Нестеренко О. Г. Педагогічний контроль і конфлікти на уроках фізичної культури. Теорія і методика фізичного виховання. 2020. № 2. С. 29–34.

33. Огірок Т. Конфліктна компетентність майбутніх фахівців з фізичної культури в освітньому середовищі. Тези доповідей студентської наукової конференції Чернівецького національного університету (12-15 травня 2025 року). Факультет фізичної культури, спорту та реабілітації / упоряд. : Ю. Ю. Мосейчук, Л. В. Балацька, О. М. Киселиця. Чернівці: Чернівец. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2025. С. 59-60.

34. Павлова В. В. Педагогічна конфліктологія : методичні рекомендації. Одеса, 2019. 40 с.

35. Перезлята Г. В., Ткачівська І. М., Ковальчук Л. В., Шандригось В. І. Формування рефлексивної компетентності майбутніх учителів фізичної культури в умовах педагогічної практики. Освітні обрії. 2018. № 2. С. 70–74.

36. Петренко Н. В. Розвиток педагогічної компетентності викладачів фізичного виховання в системі методичної роботи : дис. ... канд. пед. наук.

Київ, 2018. 208 с.

37. Петрінко В. С. Конфліктологія : навч. посіб. Київ, 2020. 272 с.

38. Постова С. А. Особливості вирішення конфліктних педагогічних ситуацій : методичні рекомендації. Київ, 2017. 36 с.

39. Помиткін Е. О., Отич О. М. Конфліктологія : конспект лекцій. Київ, 2018. 92 с.

40. Поліщук В. М. Управління конфліктами в педагогічному колективі. Київ, 2017. 168 с.

41. Розвиток професійної компетентності педагогів фізичної культури : збірник наук. праць. Київ, 2021. 156 с.

42. Руденок А. І. Формування готовності майбутніх психологів до запобігання конфліктам : дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2017. 198 с.

43. Самбірський П. Проблеми професійної підготовки вчителя фізичної культури. Зб. наук. праць. 2015. С. 52–60.

44. Самсутіна Н. М. Професійна компетентність як показник якості фахової освіти майбутнього вчителя фізичної культури. Зб. наук. праць БДПУ. 2008. № 4. С. 207–210.

45. Смик Л. В. Формування емоційної стійкості майбутніх учителів у конфліктних ситуаціях. Педагогічний альманах. 2017. № 34. С. 118–123.

46. Сущенко Л. П. Психологічний супровід діяльності майбутніх учителів фізичного виховання : монографія. Київ, 2017. 220 с.

47. Таран Л. І. Тренінгові технології у підготовці майбутніх учителів до розв'язання конфліктів. Київ, 2019. 74 с.

48. Тимошенко О. І. Формування комунікативної компетентності майбутніх учителів фізичної культури : дис. ... канд. пед. наук. Суми, 2016. 210 с.

49. Хома Т. В. Особливості підготовки майбутніх учителів фізичної культури. Педагогічні студії. 2024. № 1. С. 33–38.

50. Чеханюк Л. О. Формування готовності майбутніх учителів фізичної культури до професійної самореалізації. Вісник ЖДУ. 2023. № 1. С. 102–108.

51. Чебан О. М. Формування професійної рефлексії майбутніх учителів фізичної культури. Вісник ПНПУ. 2021. № 3. С. 144–150.
52. Шандригось В. І. Професійна культура педагога фізичної культури. Педагогіка і психологія. 2018. № 3. С. 60–66.
53. Ярмольчук О. М. Професійна підготовка майбутніх учителів фізичної культури: теорія і практика : монографія. Київ : Наук. думка, 2020. 284 с.
54. Яцишин С. В. Педагогічна взаємодія в умовах конфлікту. Освіта і розвиток. 2017. № 9. С. 31–36.
55. Яцук С. П. Комунікативно-діяльнісний підхід у професійній підготовці вчителя фізичної культури. Житомир : Вид-во ЖДУ, 2018. 198 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Програма соціального психологічно-педагогічного тренінгу
«Формування ефективних навичок подолання професійних конфліктів»

<i>№з/п</i>	<i>Основні завдання занять</i>	<i>Перелік вправ</i>
1.	Виробити правила тренінгового заняття; встановити довірливі взаємини в групі; активізувати досвід учасників; ознайомитись із поняттям конфлікт; зняття напруженості.	«Вступне слово тренера»; Вправа «Клубок»; Вправа «Береги надій»; Вправа «Встановлення правил»; Активізуюча гра «Палиця»; Вправа «Намалюй конфлікт»; «Рефлексія».
2.	Вивчити конфлікт, як елемент людських взаємин; тренування комунікативних навичок; розвиток спостережливості; закріплення і осмислення розвитку конфлікту»; зняття напруженості.	Вправа «Нетрадиційне вітання»; Вправа «Функції конфлікту»; Вправа «Значуща ознака»; «Структура і динаміка конфлікту»; Вправа «Карта конфлікту»; Вправа «Посидіти так, сидить...»; «Рефлексія»
3.	Вивчити причини виникнення конфліктів; дослідити конфліктну ситуацію; продемонструвати особливості спілкування залежно від розташування співрозмовників.	Вправа «Гуффі»; Вправа «Бліц-опитування»; Вправа «Причини конфліктів»; Вправа «Незручна розмова»; Вправа «Ніж і масло»; «Неусвідомлені причини конфлікту»; Вправа «Прогнозування відповіді»; Вправа «Подарунок».
4.	Навчитися ефективно добирати аргументи в конфлікті та вмотивувати свою думку; стримувати свої емоції; оволодіти навичками швидкої зміни ролі в процесі взаємодії; налагодити позитивний мікроклімат.	Вправа «Пригадаємо правила»; Вправа «Малюнок на двох»; Вправа «Виправдовуємося або заперечуємо?»; Вправа «Скажи Ні»; Вправа «Етюд по колу»; Вправа «Правило Сократа» «Рефлексія».
5.	Надання учасникам інформації про формування упереджень та способи їх запобігання; розуміння впливу упереджень на виникнення конфлікту; діагностики стратегій розв'язання конфліктних ситуацій.	Вправа «Нетрадиційне вітання»; Робота з упередженнями; Вправа «Пограбування магазину»; Вправа «Історія, розказана Вовком»; Вправа «Картинки-перевертні»; Методика діагностики стратегій розв'язання конфліктних ситуацій Д.Джонсона і Ф.Джонсона; Характеристика стратегій розв'язання конфліктів; Вправа «Ми сьогодні».
6.	Навчитися за допомогою асоціацій діагностувати характер своїх товаришів; творчо виражати своє ставлення до одногрупників та формувати вміння знаходити	Вправа «Привітання»; Вправа «Хто це?»; Вправа «Асоціація»; Вправа «Зобрази проблему»; Рольова творча гра «Безлюдний острів»; Вправа «Подаруй квітку», «Рефлексія».

7.	Поглибити знання про конфлікт; навчитися використовувати тактику співробітництва; знаходити конструктивні способи вирішення проблемних ситуацій; працювати над розвитком професійної рефлексії; відпрацювання навичок формування позитивного психологічного клімату.	Вправа «Привітання»; Вправа «Горбинка асоціацій»; Вправа «Ситуація в автобусі»; Вправа «Перетворення свинцю в золото»; Вправа «Випадки студентського життя»; Вправа «Влада»; Вправа «Колектив, у якому панує сприятлива психологічна атмосфера»; Вправа «Ритмічні оплески».
8.	Опанування форм адекватної поведінки в конфлікті, визначити позитивні та негативні сторони уникнення конфлікту; навчитися знаходити продуктивний спосіб	Вправа «Зустріч»; Концепція «Я-повідомлення»; Вправа «Уникнення неприємностей»; Вправа «Пояснить»; Вправа «Ми творимо»; Вправа-активатор «Атоми».
9.	Встановлення та досягнення взаєморозуміння партнерів із спілкування на невербальному рівні; удосконалення навичок емпатії, рефлексії та вміння слухати і чути.	Вправа «Екран настрою»; Вправа «Через скло»; Вправа «Дискусія»; Методика на визначення уміння слухати; Вправа «Так»; Вправа «Суперечка при свідку»; Вправа «Карусель»; «Рефлексія».
10.	Сформувати розуміння структури процесу медіації; визначення принципів медіації та їх значення.	Вправа «Шпигунський звіт»; Етапи медіації. Пазл, обговорення; Вправа «Принципи медіації»; «Рефлексія».
11.	Формування комунікативних навичок, необхідних майбутньому вчителю (медіатору); розвиток навичок активного слухання.	Вправа «Цікава історія»; Мозковий штурм; «Техніки активного слухання»; Техніка «Кільце»; Відкриті та закриті запитання. Вправа «Коректор»; Вправа «Ми сьогодні».
12.	Оволодіння навичками перефразування й уточнення, удосконалення вміння уважно слухати і правильно розуміти співрозмовника.	Огляд попереднього дня. Вправа з м'якою іграшкою; Комунікативні навички; Вправа «Відпрацювання навичок перефразування та уточнення» Історія «Велик Іванка»; Комунікативні навички. Техніка «Кільце».
13.	Відпрацювання навичок ведення процедури медіації.	Руханка «Вузлики»; Мозковий штурм «Правила зворотного зв'язку»; Ведення процедури медіації. Вправа «Вертушка»; Аналіз процедури медіації. «Рефлексія».
14.	Визначення рис, які сприяють формуванню довіри до майбутнього вчителя; обговорення етичних дилем, що можуть виникати в процесі	Огляд попереднього заняття. Вправа «Моя гордість»; Вправа «Портрет»; Вправа «Етика»; Вправа «Ми сьогодні».
15.	Вивчити ступені розв'язання конфліктної ситуації; навчитися знаходити нестандартні розв'язки проблеми; ознайомитися з технікою «переговорного Айкідо»; тренування ефективних навичок спілкування.	Вправа «Що ти робиш?»; Вправа «Апельсин»; Вправа «Нестандартне рішення»; Вправа «Переговорне Айкідо»; Вправа «Ситуація в автобусі»; Вправа «Мінлива кімната»; «Рефлексія».

Додаток Б

Зміст ділової гри «Деспот»

Основні положення	Зміст та сутність
Мета гри	Формування комунікативної компетенції, що основана на здатності спілкування, культури ведення дискусії, знанні методів взаємодії та їх ефективного використання у процесі роботи за фахом, компетентності в розв'язуванні конфліктних ситуацій.
Імітувальна ситуація	У закладі загальної середньої освіти директором призначено вчителя, який пропрацював декілька місяців, мав гарні стосунки з колегами, завжди був толерантною та неконфліктною людиною. Після призначення на нову посаду ним обрано авторитарно-деспотичний стиль керівництва, що, в свою чергу, викликало конфлікт з колективом.
Сценарій гри	Студенти вибирають виконавця головної ролі «деспота» – директора загальноосвітнього навчального закладу та трьох учасників з різними моделями реагування на стиль керівництва «деспота» (беззаперечне виконання всіх вимог, що сприяє уникненню конфлікту; заперечення та відмова виконувати вимоги через колишні дружні стосунки, що провокує виникнення відкритого конфлікту; ухилення від виконання вимог керівника за рахунок побутових і сімейних обставин, що породжує незадоволення керівника, а отже, виникнення прихованого конфлікту). Під час проведення гри чотири студенти розігрують проблемну ситуацію, яку придумали самостійно в контексті ролі. Після перегляду цієї ситуації, «деспот» оголошує збори колективу з питання розв'язання конфлікту. Головним аргументом «деспота» є безконфліктна поведінка підлеглого колеги. Під час проведення зборів учасники обговорюють ситуацію та висувають пропозиції стосовно розв'язання конфлікту. В кінці гри студенти мають прийняти рішення шляхом голосування щодо стилю керівництва «деспота».
Завершення та обговорення гри	Викладач висловлює свою думку та підбиває підсумки гри, якщо бажаного результату не було досягнуто, обговорюються причини невдачі.
Система стимулювання	Передбачено нарахування балів студентам, які виконували ролі, і брали участь в обговоренні.

Додаток В

**Діагностика особистості на мотивацію до успіху
(за методикою Т. Елерса)**

*Інструкція: «Вам запропонована 41 обставина, на кожен з яких дайте відповідь
«ТАК» чи «НІ»».*

Текст опитувальника:

<i>№з/п</i>	<i>Твердження</i>	<i>ТАК</i>	<i>НІ</i>
1	Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час		
2	Я легко роздратовуюсь, коли відчуваю, що не можу на всі 100 % виконати завдання		
3	Коли працюю, це виглядає так, ніби я все ставлю на карту		
4	Коли виникає проблемна ситуація, я часто приймаю рішення одним з останніх		
5	Коли в мене два дні поспіль нема справи, я втрачаю спокій		
6	В деякі дні мої успіхи нижче за середній показник		
7	До себе я суворіший, ніж стосовно інших людей		
8	Я більш доброзичливий, ніж інші		
9	Коли відмовляюся від важкого завдання, пізніше суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домогся б успіху		
10	У процесі роботи я потребую невеликих пауз для відпочинку		
11	Старанність – це не основна моя риса		
12	Мої досягнення в праці не завжди однакові		
13	Мене більше приваблює інша робота, ніж та, де я зайнятий		
14	Осуд стимулює мене сильніше, ніж похвала		
15	Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною		
16	Перешкоди роблять мої рішення більш твердими, стійкими		
17	У мене легко викликати честолюбство		
18	Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно		
19	Під час роботи я не розраховую на допомогу інших		
20	Іноді я відкладаю те, що мав зробити зараз		
21	Потрібно покладатися тільки на самого себе		
22	В житті мало речей більш важливих, ніж гроші		
23	Завжди, коли мені належить виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю		
24	Я менш честолюбний, ніж багато інших		
25	Наприкінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на		
26	Коли я налаштований на роботу, я роблю її більш кваліфіковано, ніж інші		
27	Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, які можуть наполегливо працювати		
28	Коли в мене немає справ, я ніяковію		
29	Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим		
30	Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюсь робити це		
31	Мої друзі іноді вважають мене ледачим		
32	Мої успіхи певною мірою залежать від моїх колег		
33	Безглуздо протидіяти волі керівника		
34	Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати		
35	Коли щось не вдається, я нетерплячий		

36	Я зазвичай мало зважаю на свої досягнення		
37	Коли я працюю разом з іншими людьми, моя робота дає		
38	Чимало з того, за що я беруся, я не доводжу до кінця		
39	Я заздрю людям, які не завантажені роботою		
40	Я не заздрю тим, хто прагне влади і високих посад		
41	Коли я певен, що стою на вірному шляху, для доведення своєї правоти я готовий піти на крайнощі		

Чим вища мотивація людини до успіху – досягнення мети, тим нижчий показник готовності до ризику. При цьому мотивація до успіху впливає і на сподівання на успіх: при сильній мотивації до успіху надії на успіх зазвичай більші, ніж при слабкій. До того ж людям, мотивованим на успіх і тим, що мають великі надії на нього, притаманно уникати великого ризику.

Ті, хто сильно мотивований на успіх і має високу готовність до ризику, рідше потрапляють в незручні ситуації, ніж ті люди, що мають високу готовність до ризику, але високу мотивацію до уникнення невдач (захист). І навпаки, коли у людини є висока мотивація до уникнення невдач (захист), це є перешкодою мотиву до успіху – досягнення мети.

Додаток Г

Опитувальник А. Реана на визначення мотивації уникнення невдач

Інструкція. Вашій увазі пропонується 20 тверджень. Уважно послушайте кожне висловлювання і поставте позначку в бланку відповідей навпроти відповідного номера: «+» (згода) або «-» (незгода). Над відповіддю довго не замислюйтеся, важлива ваша перша реакція. Правильних чи неправильних відповідей немає. Просимо бути уважними та щирими. Бажаємо успіху!

Текст опитувальника:

1. Починаючи роботу, переважно, сподіваюся на успішне її виконання.
2. У діяльності активний.
3. Схильний до прояву ініціативності.
4. При виконанні відповідальних завдань намагаюся, за можливості, знайти причини відмови від них.
5. Часто вибираю крайнощі: або дуже легкі завдання, або нереалістично складні.
6. При зустрічі з перешкодами, зазвичай, не відступаю, а шукаю способи їх подолання.
7. При чергуванні успіхів і невдач схильний до переоцінки своїх успіхів.
8. Продуктивність діяльності переважно залежить від моєї власної цілеспрямованості, а не від зовнішнього контролю.
9. При виконанні достатньо важких завдань, в умовах обмеження часу, результативність діяльності погіршується.
10. Схильний проявляти наполегливість в досягненні мети.
11. Схильний планувати своє майбутнє на достатньо віддалену перспективу.
12. Якщо ризикую, то, швидше з розумом, а не відчайдушно.
13. Не дуже наполегливий в досягненні мети, особливо, якщо відсутній зовнішній контроль.
14. Вважаю за краще ставити перед собою середні за складністю або трохи завищеної складності, але досяжні цілі, ніж нереально високі.
15. У разі невдачі при виконанні якого-небудь завдання, його привабливість, як правило, знижується.
16. При чергуванні успіхів і невдач схильний до переоцінки своїх невдач.
17. Вважаю за краще планувати своє майбутнє лише на найближчий час.
18. При роботі в умовах обмеження часу результативність діяльності поліпшується, навіть якщо завдання достатньо важке.
19. У разі невдачі при виконанні чогось, від поставленої мети, зазвичай, не відмовляюся.
20. Якщо завдання вибрав собі сам, то при невдачі його привабливість ще більше зростає.

Обробка результатів та критерії оцінки. Показник мотивації успіху визначається за сумою збігів відповідей з ключем.

Для визначення рівня мотивації досягнень можна користуватися такою шкалою:

1-7 балів. Діагностується мотивація до невдачі (страх невдачі).

8-9 балів Мотиваційний полюс яскраво не виражений. Існує певна тенденція мотивації до невдач.

12-13 балів Мотиваційний полюс яскраво не виражений. Існує певна тенденція мотивації до успіху.

14-20 балів. Діагностується мотивація до успіху (надія на успіх).

Інтерпретація:

Мотивація на успіх належить до позитивної мотивації. Високі показники мотивації до успіху повідомляють про прагнення людини досягти чогось конструктивного,

позитивного. Такі люди зазвичай упевнені в собі, своїх силах, відповідальні, ініціативні й активні. Їх вирізняє наполегливість в досягненні мети, цілеспрямованість.

Мотивація на невдачу належить до негативної мотивації. При мотивації до невдачі активність людини пов'язана з потребою уникнути зриву, осуду, покарання. Загалом в основі цієї мотивації знаходиться ідея уникнення і негативних очікувань. Починаючи справу, людина вже наперед боїться можливого провалу, думає про шляхи його уникнення, а не про способи досягнення. Люди, мотивовані до невдачі, зазвичай підвищеною тривожністю, низькою упевненістю у власних силах. Прагнуть уникати відповідальних завдань, а в умовах ухвалення відповідальних рішень можуть впадати в стан, що близький до панічного. Ситуативна тривожність у них в цих випадках стає надзвичайно високою. Все це водночас може поєднуватися з дуже відповідальним ставленням до справи.

<i>Відповідь</i>	<i>Номери запитань</i>
+(згоден)	1 2 3 6 8 10 11 12 14 16 18 19 20
-(не згоден)	4 5 7 9 13 15 17

**Контрольна робота для студентів спеціальності
«Середня освіта (Фізична культура)»
Варіант 1**

I рівень

1. Дайте визначення поняттю «конфлікт»
2. Назвіть позитивні та негативні функції конфлікту
3. Розкрийте зміст понять «компроміс» та «консенсус»
4. Дайте визначення конфліктогенів
5. Назвіть ознаки класифікації конфліктів
6. Дайте визначення поняття «управління конфліктом»
7. Опишіть стадії розвитку конфлікту
8. Назвіть причини виникнення конфліктів
9. Дайте визначення функціонального та дисфункціонального конфлікту
10. Опишіть прямі й непрямі методи керування конфліктами

II рівень

1. Назвіть етапи ведення переговорів
2. Побудуйте дворівневу модель стратегії поведінки особистості в конфлікті Томаса-Кілменна
3. Конфлікт і культура. Відмінності в уявленнях і цінностях
4. У чому полягає значення в конфлікті «медіатора»? Які вимоги до нього?
5. Розкрийте роль педагога в профілактиці конфліктів
6. Які основні фактори визначають умови завершення конфлікту?

Варіант 2

I рівень

1. Дайте визначення основних структурних елементів конфлікту: «суб'єкти конфлікту», «предмет конфлікту», «об'єкт конфлікту», «мотиви конфлікту»
2. Визначте відмінності понять «конфліктна ситуація» та «інцидент»
3. Назвіть основні етапи процесу конфлікту
4. Прокласифікуйте конфлікти залежно від кількості учасників
5. Назвіть функції третьої сторони у вирішенні конфлікту
6. Розкрийте алгоритм дій щодо конструктивного розв'язання конфлікту
7. Опишіть потенційний, істинний та хибний конфлікт
8. Розкрийте поняття та сутність медіації
9. Назвіть об'єктивні та суб'єктивні причини конфліктів між керівниками та підлеглими
10. Опишіть основні стилі поведінки учасників конфлікту

II рівень

1. Наведіть приклад конфлікту «плюс - мінус»
2. Який з конфліктів (відкритий, прихований, потенційний) може завдавати найбільше неприємностей керівникові (при інших рівних умовах)?
3. Опишіть, на яких засадах здійснюється робота соціального педагога з урегулювання конфліктних відносин опонентів
4. Обґрунтуйте переваги конструктивного вирішення конфлікту над іншими формами його завершення
5. Розкрийте об'єктивні та організаційно-управлінські умови попередження конфліктів
6. Переговори, дискусії, дебати, як засоби врегулювання конфліктів
7. У яких ситуаціях є доцільною участь третьої сторони у вирішенні конфлікту?

**Картка оцінки сформованості операційного критерію
готовності до розв'язання професійних конфліктів студентів**

Шановний експерте!

Для визначення рівня володіння вміннями, навичками і професійно важливими якостями необхідними для розв'язання професійних конфліктів конкретного студента, просимо Вас оцінити сформованість його операційного критерію за такими показниками.

П. І. П. _____

№ з/п	Показники, що характеризують рівень операційного критерію готовності майбутніх учителів фізичної культури до розв'язання професійних конфліктів	Ступінь вираженості показників у балах			
		1	2	3	4
1.	Уміння використовувати найдоцільніші стратегії розв'язання конфліктів;	1	2	3	4
2.	Уміння використовувати особистісні переваги у виборі стратегії врегулювання конфлікту;	1	2	3	4
3.	Застосування домінуючого підходу в управлінні конфліктами.	1	2	3	4
Оцінка за показники (середнє значення)					

*Дослідження емпатійних тенденцій
(За І. Юсуповим (адаптований варіант))*

Інструкція: «Для виявлення рівня емпатійних тенденцій необхідно, відповідаючи на кожне з 36 тверджень, приписувати відповідям наступні числа: якщо ви відповіли «не знаю» - 0, «ні, ніколи» - 1, «іноді» - 2, «часто» - 3, «майже завжди» - 4, і відповіді «так, завжди» - 5. Відповідати потрібно на всі пункти».

Текст опитувальника

1. Мені більше подобаються книги про подорожі, ніж книжки із серії «Життя чудових людей».
2. Дорослих дітей дратує турбота батьків.
3. Мені подобається розмірковувати про причини успіхів і невдач інших людей.
4. Серед усіх музичних передач віддаю перевагу передачі про сучасну музику.
5. Надмірну дратівливість і несправедливі докори хворого треба терпіти, навіть якщо вони тривають роками.
6. Хворій людині можна допомогти навіть словом.
7. Стороннім людям не слід втручатися в конфлікт між двома особами.
8. Старі люди, як правило, образливі без причин.
9. Коли в дитинстві слухав сумну історію, на мої очі самі по собі наверталися сльози.
10. Роздратований стан моїх батьків впливає на мій настрій.
11. Я байдужий до критики на мою адресу.
12. Мені більше подобається розглядати портрети, ніж картини з пейзажами.
13. Я завжди прощав все батькам, навіть якщо вони були не праві.
14. Якщо кінь погано тягне, її потрібно шмагати.
15. Коли я читаю про драматичні події в житті людей, то відчуваю, ніби це відбувається зі мною.
16. Батьки ставляться до своїх дітей справедливо.
17. Бачучи конфлікт підлітків або дорослих, я втручаюся.
18. Я не звертаю увагу на поганий настрій моїх батьків.
19. Я довго спостерігаю за поведінкою тварин, відкладаючи інші справи.
20. Фільми і книги можуть викликати сльози тільки у несерйозних людей.
21. Мені подобається спостерігати за виразом обличчя і поведінкою незнайомих людей.
22. В дитинстві я приводив додому кішок і собак.
23. Всі люди необгрунтовано озлоблені.
24. Дивлячись на сторонню людину, мені хочеться вгадати, як складеться його життя.
25. В дитинстві молодші за віком ходили за мною по п'ятах.
26. При вигляді покаліченого тваринного я намагаюся йому чимось допомогти.
27. Людині стане легше, якщо уважно слухати її скарги.
28. Побачивши вуличне пригода, я намагаюся не потрапляти в число свідків.
29. Молодшим подобається, коли я пропоную їм свою ідею, справу або розвагу.
30. Люди перебільшують здатність тварин відчувати настрій своїх господарів.
31. З скрутої конфліктної ситуації людина повинна виходити самотійно.
32. Якщо дитина плаче, на те є свої причини.
33. Молодь повинна задовольняти будь-які прохання і дивацтва людей похилого віку.
34. Мені хотілося розібратися, чому деякі мої однокласники інколи були замислені.
35. Безпритульних домашніх тварин слід відловлювати та знищувати.
36. Якщо мої друзі починають обговорювати зі мною свої особисті проблеми, я намагаюся перевести розмову на іншу тему.

Обробка результатів

Ключ.

1. Достовірність результатів:

«Не знаю»: 3,9,11,13,28,36 «Так, завжди»: 11,13,15,27

2. Шкала розвиненості емпатійних тенденцій сума балів з збіглися питаннями: 2,5,8,9,10,12,13,15,16,19,21,22,24,25,26,27,29,32

Порівняйте отриманий результат зі шкалою розвиненості емпатійних тенденцій.

За допомогою таблиці, на підставі отриманих бальних оцінок, діагностується рівень емпатії по кожній зі складових і в цілому.

Ключ дешифратор.

№ з/п	Шкала	Номер затвердження
1.	Емпатія з батьками	10, 13,16
2.	Емпатія з тваринами	19, 22, 25
3.	Емпатія зі старими	2, 5, 8
4.	Емпатія з дітьми	26, 29, 35
5.	Емпатія з героями художніх творів	9, 12, 15
6.	Емпатія з незнайомими або малознайомими людьми	21, 24, 27

Рівні емпатії.

Рівень	Кількість за шкалами	Балів у цілому
Високий	15	82-90
Достатній	13-14	63-81
Середній	5-12	37-62
Низький	0-4	5-36

Інтерпретація результатів:

Достовірними результатами тестування є результати при 3 балах за шкалою «Достовірність», при 4-х балах слід сумніватися в їх достовірності, а при 5-ти і вище – недостовірні.

При недостовірних і сумнівних результатах доцільно, якщо це можливо, з'ясувати причину негативного ставлення випробуваного до обстеження. Слід мати на увазі, що недостовірні результати можуть бути обумовлені, крім небажання обстежуватися або прагнення навмисно давати суперечливі, нещирі відповіді, наприклад, порушенням розвитку деяких психічних функцій, а також соціальним інфантилізмом.

Низький рівень емпатійності (від 5 до 36 балів). Вагається першим почати розмову. Особливо важкі контакти з дітьми та особами, які набагато старші за нього. У міжособистісних відносинах нерідко виявляється в незручному становищі. Багато в чому не знаходить взаєморозуміння з оточуючими. У діяльності занадто зосереджені на собі. Може бути дуже продуктивний в індивідуальній роботі, у взаємодії ж із іншими не завжди виглядає в кращому світлі. З іронією ставиться до сентиментальних проявів. Болісно переносить критику на свою адресу, хоча може на неї бурхливо не реагувати.

Середній рівень емпатійності (від 37 до 62 балів). Відчуває труднощі у встановленні контактів з людьми, незатишно почувається в галасливій компанії. Емоційні прояви у вчинках оточуючих часом здаються йому незрозумілими і позбавленими сенсу. Віддає перевагу відокремленим заняттям конкретною справою, а не роботі з людьми. Прихильник точних формулювань і раціональних рішень. Ймовірно, у нього мало друзів, а тих, хто є, цінує більше за ділові якості і ясний розум, ніж за чуйність. Люди платять йому тим же. Буває, коли відчуває свою відчуженість, оточуючі не надто шанують його своєю увагою.

Достатній рівень емпатійності (від 63 до 81 балів), притаманний переважній

більшості людей. Оточуючі не можуть назвати його «товстошкірим», але в той же час він не належить до особливо чутливих осіб. У міжособистісних стосунках судити про інших більш схильний по їх вчинках, ніж довіряти своїм особистим враженням. Не чужі емоційні прояви, але в більшості своїй вони знаходяться під самоконтролем. У спілкуванні уважний, намагається зрозуміти більше, ніж сказано словами. Віддає перевагу делікатно не висловлювати свою точку зору, не будучи впевненим, що вона буде прийнята. При читанні художніх творів і перегляді фільмів стежить за дією, ніж за переживаннями героїв. Вагається прогнозувати розвиток стосунків між людьми, тому, трапляється, їх вчинки виявляються для нього несподіваними.

Висока емпатійність (від 82 до 90 балів). Чутливий до потреб і проблем оточуючих, великодушний, схильний багато прощати. З непідробним інтересом ставиться до людей. Подобається «читати» їхні обличчя і «заглядати» у їх майбутнє. Емоційно чуйний, товариський, швидко встановлює контакти і знаходить спільну мову. Мабуть, і діти тягнуться до нього. Оточуючі цінують його за душевність. Намагається не допускати конфлікти і знаходити компромісні рішення. Добре переносить критику на свою адресу. В оцінці подій більше довіряє почуттям та інтуїції, ніж аналітичним висновкам. Вважає за краще працювати з людьми, ніж поодиноці. Постійно потребує соціального схвалення своїх дій. При всіх перерахованих якостях він не завжди акуратний в точній і кропіткій роботі. Не варто особливих зусиль, щоб вивести його з рівноваги.

Тест «Оцінка рівня індивідуальної конфліктності особистості» [3]

Інструкція для учасників опитування. Приготуйте, будь ласка, бланк для методики (перелік цифр від 1 до 14).

На кожне із запропонованих 14 запитань наведені три варіанти відповідей: А, Б, В. Оберіть, будь ласка, ту відповідь, яка Вас влаштовує і запишіть букву, що її позначає, біля номера відповідного запитання у бланку до методики.

Текст опитувальника

1. *Чи притаманне Вам прагнення до домінування, тобто до того, щоб підкорити своїй волі інших?*
А Ні.
Б Іноді.
В Так.
2. *Чи є у Вашому колективі люди, які Вас побоюються, а можливо, ненавидять?*
А Так.
Б Важко відповісти.
В Ні.
3. *Хто Ви в більшій мірі?*
А Миротворець.
Б Принциповий.
В Енергійний, діловий.
4. *Як часто Вам доводиться виступати з критичними судженнями?*
А Часто.
Б Періодично.
В Рідко.
5. *Якби Вам випала нагода очолити колектив, щоб для Вас стало пріоритетом?*
А Розробив би програму розвитку колективу на рік і переконав би колектив у доцільності її впровадження.
Б Вивчив би, хто є хто, й встановив би контакт з лідерами.
В Частіше б радився з колективом.
6. *У випадку невдач який стан для Вас найбільш характерний?*
А Песимізм.
Б Поганий настрій.
В Образа на самого себе.
7. *Чи притаманне Вам прагнення відстоювати й дотримуватися традицій Вашого колективу?*
А Так.
Б Швидше, що так.
В Ні.
8. *Чи належите Ви до категорії людей, які готові почути гірку правду про себе, сказану в вічі?*
А Так.
Б Швидше, що так.
В Ні.
9. *Які якості Ви намагаєтеся викоринити в собі ?*
А Дратівливість.
Б Образливість.

В Нетерпимість до критики на свою адресу.

10. *Хто Ви з професійної точки зору?*

А Незалежний.

Б Лідер.

В Генератор ідей.

11. *На думку Ваших друзів Ви людина?*

А Екстравагантна.

Б Оптиміст.

В Наполеглива.

12. *З ким Вам найчастіше доводиться боротися?*

А З несправедливістю.

Б Бюрократизмом.

В Егоїзмом.

13. *Що для Вас найбільше притаманне?*

А Недооцінка власних здібностей.

Б Об'єктивна оцінка власних здібностей.

В Переоцінка власних здібностей.

14. *Що найчастіше за все стає причиною для конфліктів з людьми?*

А Надмірна ініціативність.

Б Надмірна критичність.

В Надмірна прямолінійність.

Ключ-таблиця

Номер запитання	Оціночний бал за варіант відповіді		
1	A1	B2	B3
2	A3	B2	B1
3	A1	B3	B2
4	A3	B2	B1
5	A3	B2	B1
6	A2	B3	B1
7	A3	B2	B1
8	A3	B2	B1
9	A2	B1	B3
10	A3	B1	B2
11	A2	B1	B3
12	A3	B2	B1
13	A2	B1	B3
14	A1	B2	B3

Обробка та інтерпретація результатів опитування.

У бланку для відповідей (ключ-таблиця) наведена кількість балів за кожен варіант відповіді. Обведіть, будь ласка, кружечком відповідні бали біля Ваших відповідей і підсумуйте загальний результат.

Зробіть висновок про Ваш рівень конфліктності за даною методикою та надайте його інтерпретацію.

У процесі аналізу результатів тестування варто враховувати, що загальний підсумковий показник може знаходитися в діапазоні від 14 до 42. При цьому чим вищий підсумковий показник, тим вищим є рівень конфліктності особистості, для якого характерно наявність характеру, що обумовлює продукування конфліктів, використання

конфліктогенів

спілкування й, безумовно, підвищення конфліктогенності стосунків у колективі.

Під час інтерпретації показників можна використати наступні орієнтовні оцінки конфліктності:

14-24 балів - низький рівень конфліктності.

25-29 бали - середній рівень конфліктності.

30-34 бали - рівень конфліктності вищий за середній.

35-42 бали - високий рівень конфліктності.

Характеристика рівнів конфліктності особистості 14-24 балів. Ви тактовні й миротворчі, вміло уникаєте суперечок, конфліктів та критичних ситуацій. Вислів: "Платон мені друг, та істина дорожча" ніколи не був Вашим девізом, саме тому Вас іноді називають конформістом. Про людей як відсутніх, так і присутніх Ви говорите по-доброму, схильні їх захищати, аніж звинувачувати. Негативні емоції швидко зникають і Ви спокійно, без образи встановлюєте контакт з людиною, яка Вас образила. Знайдіть у собі сміливість і, якщо вимагатимуть обставини, принципово висловіть свою думку.

25-29 балів. Ви людина конфліктна. Але насправді конфліктуєте лише в тому випадку, якщо немає іншого виходу, а інші засоби вичерпані. Ви досить гнучка людина у взаємовідносинах, але важко змінюєте думку про людину. Перш ніж перейти до дружніх стосунків, Ви деякий час вивчаєте людину, тому Ви схильні змінювати думку про людину в кращий бік, аніж в гірший. **30-34 бали.** Ви відкриті до компромісних рішень, Ви твердо відстоюєте свою думку, не думаючи про те, яким чином це позначиться на Вашій професійній кар'єрі або приятельських стосунках. Та це не дозволяє Вам виходити за межі коректності й принижуватись. Навпаки, це викликає повагу до Вас з боку оточення, через це конфліктні стосунки для Вас є швидше тактикою, чим образом життя.

35-42 бали. Суперечки та конфлікти - це повітря, без якого Ви не можете існувати. Ви завжди готові до боротьби, живете в очікуванні конфлікту й тим самим провокуєте його. Вам відомі прийоми «супротивників», вмієте управляти оточуючими, досягати власної мети за допомогою психології людей і погано орієнтуєтеся в знаннях їх особливостей, не приймаєте до уваги внутрішній світ людини, коли вступаєте з нею в ділові стосунки. Полюбляєте критикувати інших, для особистої вигоди. Якщо чуєте зауваження на Вашу адресу, можете «з'їсти живцем» людину, котра Вас критикує. Ваша критика - заради критики, а не для користі справи. Дуже важко тим, хто поряд із Вами на роботі чи вдома. Ваша нестриманість, грубість, нетактовність відштовхує людей. Чи не через це у Вас немає друзів? Спробуйте змінити Ваш складний характер.